



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad
Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Jenny Isabel Lainez Ramírez (ORCID: 0000-0003-3179-8572)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú
2019

Dedicatoria

A mi esposo Genaro Tigrero por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento.

A mi hijo Dustyn Andrés por ser parte importante en mi vida y haberme motivado para seguir adelante.

Jenny Isabel

Agradecimiento

Al Personal docente de la Universidad “César Vallejo” por impartir sus conocimientos y de manera especial a la Dra. Liliana Espinoza por su apoyo y guía en el desarrollo de esta tesis

La Autora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, SANTA ELENA, ECUADOR, 2018". presentada/o por el /la bachiller **LAINÉZ RAMÍREZ, JENNY ISABEL**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: PROBADA
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como PPTO para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE



DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

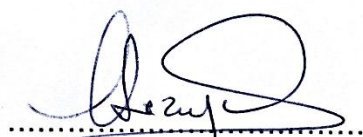
Yo, Br. Lainez Ramírez Jenny Isabel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con número de carnet de extranjería 001815095 con la tesis titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, abril de 2019



Br. Lainez Ramírez Jenny Isabel

DNI N° 0910464478

Índice de contenido

| Contenido | Página |
|---|--------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| I INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1 Realidad Problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 12 |
| 1.2.1 A nivel internacional..... | 12 |
| 1.2.2 A nivel nacional..... | 14 |
| 1.2.3 A nivel local..... | 17 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 17 |
| 1.3.1 Clima Organizacional..... | 17 |
| 1.3.2 Desempeño docente..... | 22 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 26 |
| 1.4.1 Problema general..... | 26 |
| 1.4.2 Problema específico | 26 |
| 1.5 Justificación del estudio | 27 |
| 1.6 Hipótesis | 29 |
| 1.6.1 Hipótesis general. | 29 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas. | 29 |
| 1.7 Objetivos | 30 |
| 1.7.1 Objetivo general..... | 30 |
| 1.7.2 Objetivos específicos. | 30 |
| II METODO..... | 32 |
| 2.1 Diseño de investigación | 32 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 33 |
| 2.2.1 Variables..... | 33 |
| 2.2.2 Operacionalización de las variables | 34 |
| 2.3 Población, muestra | 37 |

| | |
|--|-----|
| 2.3.1 Población | 37 |
| 2.3.2 Muestra..... | 37 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 38 |
| 2.4.1 Técnica..... | 38 |
| 2.4.2 Instrumentos | 38 |
| 2.4.3 Validez | 39 |
| 2.4.4 Confiabilidad | 39 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos..... | 40 |
| 2.6 Aspectos éticos | 40 |
| III. RESULTADOS | 42 |
| 3.1. Análisis Descriptivos | 42 |
| 3.2. Comprobación de hipótesis..... | 53 |
| IV. DISCUSIÓN | 64 |
| V. CONCLUSIONES | 75 |
| VI. RECOMENDACIONES | 79 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 81 |
| ANEXOS | 84 |
| Anexo 01: Instrumento de recolección de datos para medir el Clima organizacional | 85 |
| Anexo 02: Ficha Técnica de Clima Organizacional..... | 88 |
| Anexo 03: Base de datos de la variable “Clima Organizacional” | 93 |
| Anexo 04: Estadístico de Fiabilidad de la Variable “Clima Organizacional” | 95 |
| Anexo 05: Matriz de Validación del Experto..... | 97 |
| Anexo 06: Instrumento de recolección de datos para medir el Desempeño docente | 100 |
| Anexo 07: Ficha Técnica de Desempeño Docente | 102 |
| Anexo 08: Base de datos de la Variable Desempeño docente | 106 |
| Anexo 09: Estadístico de Fiabilidad de la Variable “Desempeño docente” | 107 |
| Anexo 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Desempeño docente” | 108 |
| Anexo 11: Matriz de consistencia | 111 |

| | |
|--|-----|
| Anexo 12: Solicitud de Autorización de estudio | 113 |
| Anexo 13: Documento de Autorización del estudio..... | 114 |
| Anexo 14: Protocolo de consentimiento | 115 |
| Anexo 15: Fotografías..... | 116 |
| Anexo 16: Artículo Científico | 118 |

Resumen

La presente tesis cuyo título es “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

En esta investigación se planteó como hipótesis el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los docentes, cuya población de estudio corresponden a 58 docentes y la muestra fue de 24 docentes que laboran en la sección matutina, siendo no probabilística, cuyo estudio es no experimental, y un diseño correlacional causal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala ordinal cuyos coeficientes son: 0.903 para la variable clima organizacional y 0.954 para la variable desempeño docente.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y R. Los resultados correlacionales de la tabla 22 explican que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) así mismo el coeficiente de correlación (0,285) es positiva débil y el valor R^2 alcanzado (0,58) en conclusión, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula que afirma que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes

Palabras claves: Medio físico, estructura organizativa, estilo de supervisión, dominio de la enseñanza cualitativa, cualidades morales y personales.

Abstract

This thesis whose title is "Influence of the organizational climate on the educational performance of the High School Santa Elena, Ecuador, 2018" had as objective determine influences of the organizational climate the educational performance of High School.

In this research, the organizational climate was hypothesized to significantly influence the performance of teachers in an Educational Unit, Santa Elena, Ecuador, 2018, whose study population belong to 58 teachers and the sample was 24 teachers working in the morning of the High School, being non-probabilistic, whose study is non-experimental, and a causal correlational design, we use the survey technique was used and as an instrument a questionnaire with ordinal scale whose coefficients are: 0.903 for the organizational climate variable and 0.954 for the variable teacher performance.

To SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency chart and rho and R. statistics. The correlation results of chart 22 explain that the level of significance obtained (0.176) was greater than established for the research ($p < 0.05$), in the same way the correlation coefficient (0.285) is weak positive and the (0,58) value reached R^2 , in conclusion, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis that the organizational climate does not significantly influence the performance of teachers is accepted.

Key words: Physical environment, organizational structure, supervision style, domain of qualitative teaching, fluency moral and personal qualities.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Estamos y vivimos en un mundo parcialmente globalizado, en parte su política, su economía, su religión con un acentuado ecumenismo y por último la educación, ésta con un tono muy tenue que va tomando fuerza y va alcanzando los confines más remotos de nuestro planeta, y por consiguiente sus propuestas establecidas por el marco global, como la modificación o actualización de la educación, propone nuevos retos y desafíos en su organización, currículos flexibles, educación neoliberal, mercantilismo del conocimiento, maestrías, doctorados en fin, todo esto formando parte, de un proceso que se cree inminente de globalización con la finalidad de crear climas organizacionales globales, esta intensión ha generado conflictos en las conductas de los docentes (Garbanzo-Vargas, 2015), afectando directamente al trabajo organizado y en equipo.

En ciertos países de América Latina, en los últimos diez años se aplicó gradualmente distintas formas y estrategias educativas, según las opiniones vertidas en la revista Espacios “Los resultados de las políticas educativas en América Latina no fueron consistentes, ya que son específicos para cada país” (Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri, 2017). Lo cierto es, que los docentes somos la fuerza que empuja el desarrollo de una nación, sin docentes no hay desarrollo, no hay ciencia ni tecnología, el olvido de esta realidad afecta al clima organizacional y al buen desempeño docente.

Por otro lado, en el Ecuador, las nuevas propuestas de modelos pedagógicos impuestos no habían respondido a la necesidad local y nacional, en la revista Espacios se menciona a Isch, (2011), con lo siguiente “Ya que cada vez se acercaron más a una perspectiva empresarial y se alejaron de una comprensión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje” (Isch, 2011). Esto dio un paso desfavorable, para manejarnos en un clima organizacional, conjugándose las emociones y las necesidades básicas de cada individuo miembro de una unidad educativa, reflejado esto como parte del mal manejo

del clima organizacional, dio como resultado el mal desempeño de los docentes y perjudicando la enseñanza.

En la provincia de Santa Elena la situación no es diferente, se podría decir que, de cierta manera y forma, es más crítica, puesto que los docentes se sienten afectados por las políticas institucionales generando desmotivación e inseguridad en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez., por cierto, vivimos en el siglo XXI, mientras más ciencia y tecnología mayor es la opresión. Los modelos curriculares de educación y los nuevos sistemas pedagógicos incrementados e impuestos por el estado, el incumplimiento de los programas educativos con la responsabilidad directa de los directivos, crean un ambiente organizacional negativo, las luchas políticas y los confortamientos docentes por el liderazgo, sumado a esto que en la Unidad educativa cada dos años se tiene un nuevo Líder con nuevas directrices administrativas, no permiten sostener un clima organizacional estable, por lo tanto si no mejora el clima organizacional y no se brinda la cobertura suficiente a sus docentes, el desempeño en la Unidad educativa se verá afectado por consiguiente la enseñanza a corto plazo tendrá un descenso en su calidad.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Gutiérrez (2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada” de la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Lima – Perú con el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, del distrito de Villa el Salvador y la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo, durante el año 2016, con una investigación de tipo básico, con diseño no experimental de corte descriptivo – correlacional, la muestra estuvo conformada por 73 estudiantes de la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17 del distrito de Villa el Salvador y 36 estudiantes de la Institución Educativa Privada Salamanca del distrito de Villa María del Triunfo, en total 109 estudiantes, la muestra fue elegida de forma intencional no probabilística. Los instrumentos fueron una encuesta de clima organizacional,

que consta de 36 ítems y la encuesta de desempeño docente que consta de 35 ítems. En los resultados de la hipótesis general se observa que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente, según la correlación de Spearman de 0,859, representan una correlación positiva considerable.

Se puede decir ante lo investigado que la situación en torno al clima organizacional concuerda con esta investigación, el clima organizacional afecta al desempeño de los docentes, las relaciones interpersonales, la resolución de conflicto, manifestado en el comportamiento laboral.

Bobadilla, (2017) presenta una tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo” de la Universidad nacional del centro del Perú, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, con el método descriptivo y un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 104 docentes, para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba Chi cuadrada, dando como resultado que Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se precisó la relación existente las variables mediante el estadígrafo coeficiente de contingencia. Esta prueba expresa un resultado de 0,088; lo que atribuye que existe una relación positiva débil entre el clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores de tecnológicos de Huancayo.

La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, que en el presente estudio se denomina desempeño docente, están estrechamente relacionados las evidencias más notorias se reflejan en el docente por su habilidad para orientar el aprendizaje, disposición para experimentar nuevas cosas, dominio de la enseñanza cualitativa y por sus cualidades morales y personales.

Pastrana, (2017). Realizó una tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima Universidad de Piura”, de la Universidad de Piura, cuyo objetivo fue Identificar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del área de lengua inglesa de la sede San Miguel del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, el tipo de investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma positivista y es de tipo cuantitativa, es de tipo correlacional, se aplica una encuesta para poder conocer la percepción de los docentes respecto al clima laboral de la institución, se llega a la conclusión de que el clima institucional del Instituto Cultural Peruano Norteamericano se caracteriza por la presencia de bajos niveles de comunicación, motivación, confianza y participación, lo cual afecta el adecuado desempeño laboral de los docentes del área de lengua inglesa respecto del establecimiento de las relaciones interpersonales y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones es nula, el clima organizacional se caracteriza por la presencia de bajos niveles en sus cuatro dimensiones, esto no afecta de forma directa el desempeño de los docentes.

Indiscutiblemente las dimensiones motivación, comunicación, confianza y participación permiten un adecuado desempeño docente, un clima inadecuado lleno de desconfianza, autoritarismo e inseguridad afectará negativamente al desempeño docente.

1.2.2 A nivel nacional

Medina, (2017) en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson, el objetivo planteado determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. El estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población de docentes de la UESDG-Q. La medición del clima organizacional se realizó con el cuestionario de HayMcBer que consta de noventa (90)

reactivos, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. La evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro (4) instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), determinados para este fin y contemplan las siguientes dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. En cuanto a resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que hay incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño. La UESDG-Q debe prestar especial atención a la dimensión de recompensas para mejorar la percepción del clima organizacional, pero en lograr las mejoras del desempeño se deberá enfocarse en trabajar la flexibilidad. Para establecer un propicio clima laboral debe existir motivación, objetivos claros y estabilidad emocional y laboral que se verá reflejado en el desempeño docente.

Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) realizan una tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro” en la Universidad estatal de Milagro, con el objetivo de establecer de que forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integra las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, a través de la recopilación de datos resultantes de aplicar técnicas de investigación, para contribuir con la gestión educativa del país planteada por el gobierno. La investigación fue de tipo descriptiva, diagnóstica, correlacional,

cuantitativa y cualitativa. En los resultados el 78% está muy de acuerdo en que un ambiente desagradable y no adecuado incide negativamente en el desempeño de sus labores. Concluyen con la importancia del clima laboral en las organizaciones ya que, por medio de un clima positivo para el personal existente en ella, se puede elevar el nivel de desempeño y a la vez alcanzar objetivos establecidos por la misma.

El estilo de dirección, la estructura organizativa y una adecuada comunicación promueven un ambiente institucional armónico, evidenciado en la actividad y actitud del docente miembro de la institución.

Enríquez, Calderón-Salazar (2017) presenta un trabajo titulado “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador” del cantón Pujilí en la Universidad Espíritu Santo, con el objetivo de evaluar el clima laboral y su incidencia en los docentes de la Escuela, la investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo, se consideró como muestra a los 60 docentes que laboraron en una Escuela de Educación General Básica del cantón Pujilí en la Provincia de Cotopaxi, se aplicará el cuestionario para evaluar el clima laboral desarrollado por Fernando Toro, el instrumento aplicado será evaluado a través de la escala de Likert. Los resultados del clima laboral no son excelentes, reflejan autoritarismo ya que no existe una adecuada comunicación, no escuchan a sus subalternos imponiendo los cambios o indicaciones sin un tiempo prudente, en cuanto al factor reconocimiento los docentes sienten que no reciben incentivos por parte de las autoridades, se concluye que los resultados de una investigación temprana permitirán tomar acciones preventivas y probablemente correctivas para mejorar el clima laboral ya que se debe tener en cuenta que un buen clima laboral influye directamente en el desempeño docente, en cuanto a las dimensiones incentivo o reconocimiento, creencias compartidas y comunicación se debe recalcar que se desarrollan o derivan de un adecuado clima organizacional.

1.2.3 A nivel local

Una vez revisada la base de datos y los repositorios de las Universidades con escuelas de Postgrado en la localidad se detectó que no existen trabajos con temas similares al tema propuesto, es decir, Influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

1.3.1.1 Base conceptual del Clima Organizacional

Los actuales estudios relacionados con la organización describen la teoría del bienestar laboral o clima organizacional, se puede indicar que el clima laboral determina el comportamiento y desempeño de los trabajadores en este caso de los docentes miembros de una entidad educativa (Viñán, Puente, & Navarrete, 2017). El clima o ambiente laboral tiene sus clasificaciones y de acuerdo al tipo de este, se puede decir que los climas laborables están sujetos a patrones establecidos por el sistema y esquemas de quienes están en la condición de liderar una empresa o institución, partiendo desde esta interpretación, se considera de gran importancia la reorganización del clima laboral, ejerciendo cambios de actitudes y aceptación de los cambios propuestos.

Para Brunet (1987) la definición más acertada para describir el clima organizacional es la manera como se percibe el clima laboral a partir de los valores, actitudes y versiones individuales de los trabajadores, y las variables resultantes como la satisfacción, desempeño y rendimiento que a su vez, están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.

Para Schneider y Reichers (1983) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.

El clima organizacional y sus procesos se expresan mediante las percepciones de los participantes de una organización haciendo mención a las políticas de la

organización, a la forma de liderar, los aspectos salariales y a las relaciones humanas. (García & Ibarra, 2013)

Los climas organizacionales se constituyen en base al medio interno de su estructura, el ambiente psicológico característico de cada organización, involucrando muchos aspectos de una situación, impulsando o castigando la forma de comportamiento de sus integrantes. (García & Ibarra, 2013)

Al darse un entorno de responsabilidad ética, desde la reflexión y el respeto por el individuo, se crean espacios donde se hacen cosas cuyo resultado no depende de la obediencia, ni de la rigidez de su realización, sino de la inspiración participativa en un proyecto común (Maturana, 2008)

La responsabilidad de la estabilidad laboral no solamente es tarea del empleado es también tarea del empleador impulsando la participación efectiva en el ámbito laboral generando así el efecto integral de estabilidad reflejado en el rendimiento del trabajador. Pedraza, Amaya, & Conde, (2010).

1.3.1.2 Base teórica del Clima Organizacional

Saúl Gellerman en 1960 aplicó por primera vez la teoría de clima organizacional, dando como resultado, la osmosis y desarrollo de los conceptos en torno al clima organizacional en las que sobresalen los aspectos estructurales, como espacios físicos para crear los ambientes favorables para el trabajador, la importancia del clima organizacional es la evolución entre el clima organizacional de cualquier institución y el desenvolvimiento del trabajador (Brunet, 1987).

García e Ibarra (2013) indican que los sistemas de organización, de Rensis Likert, se expresan como causa efecto el estudio de los climas organizacionales y determinan mediante el análisis el papel de las variables.

El desempeño de los trabajadores y la satisfacción de los mismos están influenciados directamente por el ambiente laboral en el que se desempeñan (Brunet, 2011).

Según Larouche y Delorme el buen estado emocional de los trabajadores son el resultado de la relación existente, entre las necesidades resueltas y la interacción entre los mismos, para poder identificar la satisfacción de un trabajador la institución debe proporcionarle un ambiente laboral dinámico, armónico y comprensible, donde pueda desempeñarse sin hostilidades ni acosos. (Larouche y Delorme, citado por Brunet, 2011).

Uribe (2015) sostiene la teoría referente al clima organizacional, como una transmisión de la información de los trabajadores con el entorno en el que se desenvuelven, es decir, en las mejores situaciones ambientales y con buenos espacios, con mejores políticas institucionales, los rendimientos y cumplimientos a los esquemas organizacionales se dan con mayor claridad, siendo estas por así mencionarlas, recibir un trato justo, tiempo para ser escuchados, crear un ambiente laboral integral, animar el respeto y el compromiso entre ellos, descubrir sus aptitudes para desarrollarlas y concebir la importancia de cada trabajador.

1.3.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional

En el marco de las dimensiones hay que tener presente las determinaciones que expresa Brunet (2007) refiriéndose en términos de escalas comprobatorias, estos indicadores o marcadores clasifican parte del clima organizacional dentro de cualquier institución, por mencionar y definir como, medio ambiente físico, estructura organizativa, estilo de dirección institucional, trabajo en equipo, procesos, variables personales, estilo de supervisión, motivación, estabilidad laboral y objetivos.

- **Medio ambiente físico**

El ambiente físico comprende todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la fábrica hasta la ubicación y el diseño del edificio, sin mencionar otros como la iluminación y el ruido que llega hasta el lugar de trabajo de cada empleado. (Moreno & Báez, 2010)

Los espacios físicos contribuyen positivamente en el desempeño y actividad laboral, permitiendo un mejor y mayor rendimiento del personal y en el caso de

las instituciones educativas, los procesos de enseñanza y aprendizaje se realizan de manera armónica y creativa. (Guzmán, 2015).

- **Estructura organizativa**

Una estructura organizacional es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad. (Strategor, 1988)

En las instituciones existen procedimientos que en algunos momentos se transforman en límites que obstaculizan el trabajo. Las organizaciones en el programa institucional, nos permite la sistematización de los programas, el reconocimiento y aceptación jerárquico funcional. De la institución dependerá el éxito o fracaso del proceso laboral. (Guzmán, 2015)

- **Estilo de dirección institucional**

De la Dirección y su gestión, depende en gran medida el éxito de una empresa. Estos son algunos de los estilos de liderazgo más populares no sólo en la teoría del liderazgo sino también en la práctica en las empresas de hoy. (De Matias, 2013)

La conducta de los miembros de la dirección institucional debe facilitar la participación efectiva del personal, delegando funciones al personal permitiendo que las relaciones laborales sean consultivas, dando o delegando actividades al personal en forma consultiva. (Guzmán, 2015)

Los estilos tradicionales de dirección son: Autocrático, burocrático, carismático, participativo o democrático, Laissez-faire, orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones, natural, orientado a la tarea, transaccional, transformacional. (De Matias, 2013)

- **Trabajo en equipo**

El grado de importancia que se destine al trabajo en equipo en la institución depende de las coordinaciones previas para la ejecución del trabajo y así se posibilita la pronta solución a los inconvenientes académicos y administrativos. (Guzmán, 2015).

- **Procesos**

La comunicación en sus diferentes formas de ser manifestada nos permite realizar procesos con eficiencia temprana, los resultados obtenidos son el buen desempeño de los docentes y miembros de la comunidad educativa, en cuanto a los procesos. Analizando que los procesos y procedimientos en que las áreas se desenvuelven determinará el logro de los objetivos. (Guzmán, 2015)

- **Variables personales**

Lograr integrar las mentes humanas es un trabajo de todos, la aceptación nos permite, sobrellevar las diferencias en las diversidades, logrando así la unidad y la integración de los docentes en cualquier unidad educativa, pues las variables personales determinan las relaciones y el buen vivir. (Guzmán, 2015)

- **Estilo de supervisión**

En cuanto a los estilos de supervisión se puede decir que la intuición sería la forma de conocimiento que nos lleva a preguntarnos, ¿Hasta qué punto la supervisión se convierte en un acoso laboral o en la motivación para un buen desempeño docente? En la intensidad con la que se recibe la supervisión esta podría ser general o estrecha. (Guzmán, 2015)

- **Motivación**

La adecuada motivación es aquella que se produce desde la mente humana al aspecto físico y estructural conduciendo así en armonía los ambientes y agentes laborales y corresponde a la recompensa recibida. Bien aplicada generará el logro de las metas. (Guzmán, 2015)

- **Estabilidad Laboral**

La responsabilidad de la estabilidad laboral no solamente es tarea del empleado es también tarea del empleador impulsando la participación efectiva en el ámbito laboral generando así el efecto integral de estabilidad reflejado en el rendimiento del trabajador. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)

- **Objetivos**

El trabajador establece las faenas y efectos de su labor que aprueban el cumplimiento de las metas, como la calidad y regularidad en la comunicación de ellos mismos y las normas de la institución, refiriéndose al conocimiento de las metas de la empresa y a la identificación del trabajador con los fines y metas de la empresa, permitiendo la valoración de las actividades y del cumplimiento. (Méndez, 2006)

1.3.2 Desempeño docente

1.3.2.1 Base conceptual del Desempeño Docente

Para Likert, los individuos son el reflejo de sus dirigentes, mostrando ciertas actitudes adquiridas por circunstancias del momento, dando lugar a las reacciones según los estímulos emocionales. Las emociones inciden directamente en la conducta que el individuo adopte. (Brunet, 1987)

Algunos autores sostienen que el desempeño docente, está ligado a ciertos factores que actúan como generadores o impulsadores motivacionales permitiendo el buen desempeño y la disponibilidad profesional y personal, aplicadas a la responsabilidad social que implica la transmisión del conocimiento en la mente de los alumnos impactando la mente de los alumnos permite la participación activa en el accionar educativo, con la aceptación de evaluaciones y políticas educativas que corresponden a la enseñanza actual. (Martínez y Lavín 2017)

El desempeño docente se medirá dependiendo de los recursos y niveles académicos y de instrumentos que se utilizarán para el aprendizaje, entre ellos podemos mencionar las metodologías didácticas, un profesionalismo ético y la recursividad. (Martínez & Lavín, 2017)

Tomando en consideración que el desempeño docente es el conjunto de acciones claras y concretas en el quehacer educativo, siendo descrito por ciertos hechos vinculados propios de cada educador, de la misma manera del estudiante. Estos serán evaluados para alcanzar la calidad en la educación. (Torres & Zegarra, 2015)

Para el buen desempeño laboral está implicada la unidad educativa con su planificación y la fuerza laboral conformada por la comunidad educativa especificando que no es solo responsabilidad del docente la producción del conocimiento. (Torres & Zegarra, 2015)

1.3.2.2 Base teórica del Desempeño Docente

Como lo menciona Likert el desempeño docente está ligado a ciertos estímulos como mecanismos de avances en el rendimiento, producción y la transmisión de conocimiento (Brunet, 1987), la figura como un ser racional y emocional el docente muestra su parte humana que está sujeta a los estímulos externos más que a los estímulos internos del individuo, por lo tanto su desempeño va a depender más de las opiniones externas, de como él se perciba, fue esta reacción que motivo a Rotter en 1996 a establecer dos tipologías denominadas LOC interno y el LOC externo, para nombrar las reacciones a los diversos estímulos y poder determinar las conductas del individuo frente al éxito o al fracaso (Covarrubias, 2013). Por otra parte, Guzmán (2015) citando a Castro y Paz (2010) indica que el desempeño docente se basa en cinco teorías.

La teoría “Y” que consiente en crear conformidades, basándose en la motivación humana siendo la acción principal en la coordinación la de innovar climas en la organización y metodologías de ejecución, por medio del cual los trabajadores puedan orientar sus propias metas y enfocar las metas auto gestionadas a los propósitos de la institución. Administrar y liderar se constituye en la creación de oportunidades, capacidades, contribuir al desarrollo y dar una orientación precisa, de este modo la administración será por finalidades oponiéndose a los sistemas de controles. En la teoría “Y” se busca orientar la administración y que sea suficientemente participativo y cooperativo basándose en los valores que se fundamenten en el bienestar del ser humano (Guzmán, 2015)

Oushi propone una teoría denominada Z, resaltando como fundamento de la cultura institucional al valor de la responsabilidad corporativa, enfatiza el sentido en la responsabilidad corporativa siendo el fundamento de la cultura organizacional, demostrando que el rendimiento consiste en la orientación

adecuada de las personas más que en el empleo tecnologías, dejando atrás los esquemas tradicionales basados en la organización (Guzmán, 2015)

Vigotsky (1978), y su teoría culturalista esboza el predominio del medio social en la cimentación para interiorizar la adquisición del conocimiento individual. El cognitivismo excita la gama de transformaciones internas aptas de manifestarse mientras el maestro está en relación con las autoridades, los docentes, los representantes. Por tanto, en la sistematización del aprendizaje se ha visto precedido por un conocimiento previo. (Guzmán, 2015)

Maslow en su teoría establece algunas necesidades sufridas en cada persona dando origen a la «pirámide de necesidades». En esta pirámide se ubica en el primer nivel a todas las necesidades consideradas como básicas. Siendo estas, hambre, sed, vestimentas, en el segundo nivel están las necesidades de seguridad, siendo estas la seguridad del individuo, protección física, las ordenanzas, estabilidad emocional y en cuanto a las necesidades de los contextos sociales y económicos determinó a las necesidades sociales y de pertenencia (Guzmán, 2015)

1.3.2.3 Dimensiones del Desempeño docente

Considerando la teoría de Likert podemos decir que las dimensiones en la variable desempeño docente corresponden a los estímulos requeridos para que exista un buen desempeño o rendimiento del docente, reflejado en la verdadera evaluación al docente basado en el rendimiento y aprendizaje de sus alumnos. Guzmán, (2015) cita a García (2001) determinando que las dimensiones son:

- **Motivación del estudiante**

Considerando los aspectos motivacionales, con la firme intención de lograr la participación y estimular el aprendizaje haciendo uso de herramientas pedagógicas, trabajos grupales, se logra estimular al estudiante a la interacción del conocimiento personal y compartido. Promoviendo un ambiente favorable para que la participación del estudiante sea creativa, original desarrollando identidad en el proceso del aprendizaje. (Guzmán, 2015)

- **Habilidad para orientar el aprendizaje**

Considerando que, para el desarrollo de las actividades para la enseñanza y el aprendizaje, se plantea que para lograr el desarrollo del aprendizaje significativo y socio-crítico se utilicen estrategias innovadoras y creativas, acorde al contexto, conduciendo asertivamente el avance del aprendizaje y a su vez atendiendo los requerimientos y necesidades de los estudiantes. (Guzmán, 2015)

- **Disposición para experimentar nuevas cosas**

Los maestros como artífices en la enseñanza, bajo un contexto curricular abierto y flexible hace uso de sus herramientas pedagógicas para poder así transmitir su conocimiento con mucho acierto y midiendo sus resultados con las evaluaciones, haciendo uso de la tecnología, para facilitar el aprendizaje. (Guzmán, 2015)

- **Nivel de dominio de una cultura general.**

Todo educador debe poseer un gran nivel de cultura general, influencia de los temas y problemáticas locales, nacionales, del mundo; usando hábilmente los factores culturales de su localidad y de otras culturas en beneficio del estudiante y de la comunidad. (Guzmán, 2015)

- **Dominio de la enseñanza cualitativa**

Una de las características del docente es demostrar diligencia en el proceso de una educación integral, basada en los valores y principios éticos y morales, desarrollando las actividades del pensamiento crítico y constructivista. (Guzmán, 2015)

- **Fluidez en la comunicación.**

El docente es considerado por sus estudiantes como la persona más sabia y admirada que ellos hayan conocido, por el contenido conceptual, conducción y transmisión del conocimiento, mediante la claridad, sencillez y naturalidad en la comunicación. Logrando así la fácil comprensión e interiorización de la enseñanza. (Guzmán, 2015)

- **Cualidades morales y personales**

El docente marca la diferencia en los procesos conductuales demostrando honestidad, ética profesional y pro actividad, estando siempre listo para ayudar a todos los integrantes de la comunidad educativa. (Guzmán, 2015)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

Se plantea la siguiente interrogante para el presente trabajo de investigación
¿De qué forma el clima organizacional influye en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?

1.4.2 Problema específico

- ¿Cómo influye la dimensión del medio ambiente físico en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión procesos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión variable personales en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión Motivación en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión Estabilidad laboral en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?
- ¿Cómo influye la dimensión Objetivos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia: En nuestro caso, como docentes y miembros de una comunidad educativa estamos inmersos bajo un régimen global que afecta al clima organizacional de cada unidad educativa, todo cambio, para mejoras son buenos y aceptados, pero frente al planteamiento evolutivo de la instrucción académica, con las nuevas propuestas globales, nuevos currículos, nuevas leyes para la educación, nuevos estándares, la ideología de una educación neoliberal, el mercantilismo del conocimiento, abren una brecha inmensa entre el rendimiento, la capacidad y el potencial docente, ante esta esa situación, debemos preguntarnos, ¿Hasta qué punto el docente podrá cumplir con todos los cambios propuestos y en qué medida afecta al aprendizaje, cómo esta situación aporta positivamente a la creación y sostenibilidad de un buen clima organizacional?.

Por tal razón es necesaria la investigación del accionar docente en un buen clima organizacional la misma que servirá como un medidor del buen desempeño docente.

Relevancia social: Identificar el problema que impide el desarrollo del desempeño docente en las unidades educativas, es de vital importancia y frente a los retos y desafíos a los cuales nos enfrentamos los docentes en el día a día, la situación económica, la situación familiar y la problemática social, nos conlleva a situaciones de estrés, disminuyendo nuestro rendimiento mental y físico, a esto le sumamos las temáticas de gobierno, con los lineamientos globales dentro del marco educativo, no como propuestas sino más bien como imposiciones estatales, los adelantos de la ciencia y la tecnología nos están dejando atrás como país, en un mundo de alta demanda mercantil, nuestros niveles de competitividad son bajos.

Es trascendente para la sociedad porque ésta requiere de profesionales con un amplio conocimiento, buena salud mental para así ayudar a sostener los objetivos de un clima organizacional óptimo.

Serán beneficiarios las autoridades, los docentes, los estudiantes, los representantes legales y la comunidad en general.

Se proyecta a que el docente sea un agente eficaz y modelo de un plan organizacional.

Implicancias prácticas: Con los resultados obtenidos se determinarán las estrategias necesarias para diseñar, aplicar y replicar un plan organizacional para crear un clima de armonía, respeto y de sana convivencia donde el docente se desempeñe a gusto generando una docencia de calidad.

Valor teórico: Con esta investigación los espacios no comprendidos, en cuanto a la implementación de las teorías, dejarán de ser lagunas y desfases en el buen desempeño docente es de recordar que, a mayor cantidad de datos útiles, mayor es el conocimiento, y en el caso de los docentes esta es una fase importante que nos invita a formar parte de mayor cantidad de conocimiento.

Todavía se piensa y se cree en ciertas instituciones y en ciertas empresas en que el dirigente o el directivo tiene la última palabra la cuestión no es disponer del personal a intereses propios, partiendo de esta premisa es evidente que los resultados pueden ser generalizados a principios más amplios.

El vínculo coexistente entre las dos variables respaldará la teoría, mientras mejor sea el clima organizacional, mayor será la productividad.

La investigación es una situación refleja en cuanto a nuestro tipo de convivencia laboral, se demostrará con la aplicación de las técnicas de investigación y la situación existente entre las variables planteadas.

Se oferta el conocimiento conductual de los docentes y las posibles alternativas o estrategias de cambio para mejorar su práctica y por lo tanto el rendimiento académico de los estudiantes.

Se aspira conocer las diversas conductas directivas y su implicación en el accionar docente

Utilidad metodológica: Se recolectarán los datos de la investigación a través de encuestas a directivos y docentes. Los resultados de la recolección de datos nos permitirán verificar vínculo existente en el clima organizacional y desempeño de los docentes.

Ante lo expuesto cave recalcar que este trabajo se basa en el análisis de la influencia que es ejercida en el desempeño profesional de la educación por el clima de la organización, se procedió a la investigación y recopilación de información basadas en este tema.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hi: La dimensión medio ambiente físico influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión medio ambiente físico no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión estructura organizativa influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión estructura organizativa no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión estilo de dirección institucional influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión estilo de dirección institucional no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión procesos influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión procesos no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión variable personales influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión variable personales no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión estilo de supervisión influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión estilo de supervisión no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión Motivación influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión Motivación no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión estabilidad laboral no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Hi: La dimensión objetivos influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Ho: La dimensión objetivos no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia el clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

- a) Determinar la influencia de la dimensión del medio ambiente físico en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

- b) Establecer la influencia de la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- c) Establecer la influencia de la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- d) Establecer la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- e) Establecer la influencia de la dimensión procesos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- f) Determinar la influencia de la dimensión variable personales en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- g) Determinar la influencia de la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- h) Establecer la influencia de la dimensión Motivación en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- i) Determinar la influencia de la dimensión estabilidad laboral en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.
- j) Determinar la influencia de la dimensión objetivos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

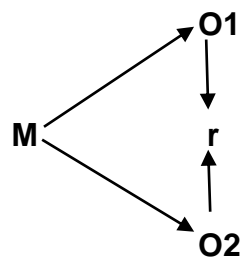
II METODO

2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación con diseño no experimental, es decir no hubo manipulación de las variables, se utilizó la observación del comportamiento influyente en los docentes y enfocar el problema, además la recopilación de información se dio en los momentos oportunos (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014)

Estuvo orientada al desarrollo de una investigación transversal correlacional causal, puesto que se determinó el grado de influencia existente en las variables de investigación en el análisis de una muestra. Con un enfoque cuantitativo utilizando las encuestas para obtener información

Su estudio se diagrama en el siguiente esquema:



Siendo:

M: Docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez

X: Variable Clima organizacional

Y: Variable Desempeño docente

r: relación

De acuerdo a lo que explican Hernandez y otros (2010) el diseño es correlacional causal, ya que determinó el grado de influencia entre las variables investigadas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

2.2.1.1 Variable independiente: *Clima Organizacional*

La definición más acertada para describir el clima organizacional es la manera como se percibe el clima laboral a partir de los valores, actitudes y versiones individuales de los trabajadores, y las variables resultantes como la satisfacción, desempeño y rendimiento que a su vez, están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. (Brunet, 2011)

En el marco de las dimensiones hay que tener presente las determinaciones que expresa Brunet (2007) refiriéndose en términos de escalas comprobatorias, estos indicadores o marcadores clasifican parte del clima organizacional dentro de cualquier institución, por mencionar y definir como, medio ambiente físico, estructura organizativa, estilo de dirección institucional, trabajo en equipo, procesos, variables personales, estilo de supervisión, motivación, estabilidad laboral y objetivos. (p. 104-105)

2.2.1.2 Variable dependiente: *Desempeño docente*

Para Likert, los individuos son el reflejo de sus dirigentes, mostrando ciertas actitudes adquiridas por circunstancias del momento, dando lugar a las reacciones según los estímulos emocionales. Las emociones inciden directamente en la conducta que el individuo adopte. (Brunet, 1987)

El desempeño docente se medirá dependiendo de los recursos y niveles académicos y de instrumentos que se utilizarán para el aprendizaje, entre ellos podemos mencionar las metodologías didácticas, un profesionalismo ético y la recursividad. (Martínez & Lavín, 2017)

Considerando la teoría de Likert podemos decir que las dimensiones en la variable desempeño docente corresponden a los estímulos requeridos para que exista un buen desempeño o rendimiento del docente, estas son: Motivación del estudiante, Habilidad para orientar el aprendizaje, Disposición para experimentar nuevas cosas, Nivel de dominio de una cultura general, Dominio

de la enseñanza cualitativa, Fluidez en la comunicación, Cualidades morales y personales.

2.2.2 Operacionalización de las variables

Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | NIVEL DE MEDICION |
|---|--|---|-----------------------------------|---|--|
| Correlacional causal: Clima Organizacional | El Clima organizacional Involucra a las emociones de cada individuo como reflejo del bienestar o la inconformidad de ciertas prácticas de los esquemas organizativos de la institución. (Schneider & Reichers, 1983) | El clima organizacional operacional iza través de sus dimensiones: Medio ambiente físico, Estructura Organizativa, Estilo de dirección Institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de Supervisión, Motivación, Estabilidad Laboral, Objetivos. | Medio ambiente físico | Amplios y organizados Mobiliario y equipamiento adecuado Afectivos Adecuada iluminación y ventilación | Escala Ordinal • Nada 1 • Poco 2 • Escasamente 3 • A menudo 4 • Siempre 5 |
| | | | Estructura Organizativa | Satisfacción Autorrealización personal y profesional Organizaciones consultivas Confianza y efectividad | |
| | | | Estilo de dirección Institucional | Participación efectiva Delegación de funciones Acercamiento consultivo Servicio con criterios de calidad | |
| | | | Trabajo en equipo | Cooperativo Coordinación previa Coordinación pro mejoras Eficacia institucional | |
| | | | Procesos | Comunicación efectiva Conocimiento de procesos y procedimientos Asertivos Actualización de procesos | |
| | | | Variables personales | Actitudes positivas, ayuda mutua y solidaridad Clima de respeto y confianza Armonía y respeto Relaciones afectivas | |
| | | | Estilo de Supervisión | Calidad Proyectiva Asertiva Generalizada | |
| | | | Motivación | Desvinculación Actitudes rutinarias Cumplimiento Motivación satisfactoria | |
| | | | Estabilidad Laboral | Aceptación y reconocimiento Consideraciones de estima Desarrollo profesional Clima de respeto y confianza | |
| | | | Objetivos | Ambiente participativo Desarrollo profesional Atención a necesidades Exigencia personal | |

Fuente de referencia: Guzmán, (2015) editada por J. Lainez

Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño docente

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | NIVEL DE MEDICION |
|--|---|--|--|---|--|
| Correlación causal: Desempeño docente | Corresponde a las acciones conjuntas influenciadas por las determinaciones organizacionales en el quehacer educativo. (Torres & Zegarra, 2015) | El desempeño docente es la fuerza laboral en una institución educativa se operacionaliza a través de sus dimensiones: Motivación del estudiante, Habilidad para orientar el aprendizaje, Disposición para experimentar nuevas cosas, Nivel de dominio de una cultura general, Dominio de la enseñanza cualitativa, Fluidez en la comunicación, Cualidades morales y personales (Torres & Zegarra, 2015) | Motivación del estudiante | Promueve clima favorable Utiliza recursos pedagógicos Utiliza dinámicas de trabajo en equipos Promueve la búsqueda de capacidades | Escala Ordinal • Nada 1 • Poco 2 • Escasamente 3 • A menudo 4 • Siempre 5 |
| | | | Habilidad para orientar el aprendizaje | Propone utilización de estrategias innovadoras Propone utilización de diversos materiales de auto instrucción Conduce desarrollo del aprendizaje Atiende las consultas | |
| | | | Disposición para experimentar nuevas cosas | Propone situaciones novedosas Diseña situaciones de aprendizaje Utiliza materiales de auto instrucción Utiliza trabajo de campo y de laboratorio | |
| | | | Nivel de dominio de una cultura general | Promueve cultura general Lidera conocimiento sobre problemática educativa regional y nacional Dominio de información del contexto Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | |
| | | | Dominio de la enseñanza cualitativa | Lidera formación integral Desarrollo del pensamiento crítico, creativo y constructivo Desarrolla educación en valores Desarrollo de la capacidad dialógica y auto reflexiva | |
| | | | Fluidez en la comunicación | Adecuada comunicación verbal y no verbal Comunicación asertiva Comunicación democrática Comunicación intergrupal | |
| | | | Cualidades morales y personales | Demuestra ética profesional Influye valores sociales y laborales Atención a necesidades y diferencias Optimista y proactivo | |

Fuente de referencia: Guzmán, (2015) editada por J. Lainez

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

La población está constituida por los 58 docentes de la sección matutina de la Unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador, 2018 en donde tuvo lugar la investigación.

Hernández y otros (2010) “Tener una población bien delimitada posibilita contar con un listado que incluya todos los elementos que la integren. Ese listado recibe el nombre de marco de muestreo” (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010)

Para Hernández y otros (2010) “Un aspecto importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo”. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010).

Tabla 1

Población de docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador, 2018

| Condición laboral | Docentes | % |
|-------------------------|----------|------|
| Nombrados o titulares | 24 | 41% |
| Nombrados Provisionales | 26 | 45% |
| Contratados | 8 | 14% |
| Total | 58 | 100% |

Fuente: Nomina de Personal docente de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez

2.3.2 Muestra

Para la muestra se determinó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a que sólo se seleccionó a los docentes nombrados o titulares que laboran en la jornada matutina, es decir que la muestra está constituida por 24 docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador, para lo cual se requiere que el investigador tenga conocimiento de

los antecedentes y características de la población, para determinar los elementos a considerar como representativos, para Tamayo (2008) en este muestreo los elementos son escogidos por la decisión personal del investigador.

Tabla 2

Muestra de docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador, 2018

| Condición laboral | Docentes | % |
|-----------------------|----------|------|
| Nombrados o titulares | 24 | 100% |
| Total | 24 | 100% |

Fuente: Nomina de Personal docente de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica.

En el desarrollo del presente trabajo se utilizó la técnica de la encuesta, que según, Tamayo (2008) es aquella que da respuestas a problemas en términos descriptivos, previo a la recolección de información, se obtuvo la aprobación de la autoridad respectiva.

2.4.2 Instrumentos

Como instrumento para medir las variables se seleccionó un instrumento cuantitativo es decir el cuestionario, por ser el instrumento que recoge mayor cantidad de información en menor tiempo, se presentan preguntas con varias opciones fundamentadas en la escala de Likert, se adecuó los cuestionarios elaborados por Guzmán (2015).

El primer cuestionario sirvió para recoger los datos generados por la variable Clima Organizacional y el segundo cuestionario sirvió para recoger los datos de la variable Desempeño Docente. Se diseñaron las respectivas fichas

técnicas de los instrumentos con la información de cada uno de ellos (Anexo 2 y 7).

Con la aplicación del cuestionario se pudo recabar datos de la variable Clima Organizacional se logrando detectar la influencia del clima organizacional en la Unidad Educativa “Guillermo Ordoñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018, el cuestionario consta de 40 ítems distribuidos 4 para cada dimensión, las dimensiones abordadas fueron 10. La fuente de referencia para el presente trabajo es la tesis de Guzmán, (2015). (Anexo 1)

En cuanto a la aplicación del cuestionario de recopilación de datos en la variable Desempeño Docente se logró diagnosticar el Desempeño de los Docente de la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018, el cuestionario consta de 28 ítems distribuidos 4 para cada dimensión. Las dimensiones abordadas fueron 7 (Guzmán, 2015). La fuente de referencia para el presente trabajo es la tesis de Guzmán, (2015). (Anexo 6)

2.4.3 Validez

Validez “Es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir, se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir” (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014, pág. 215).

El tipo de validación en este trabajo se toma como estrategia el “Juicio de experto”, donde la Doctora Espinoza Liliana Asesor de tesis realizó esta actividad. (Anexos 5)

2.4.4 Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando los resultados de las mediciones realizadas se asemejan ya sea que estas sean tomadas en distinto tiempo o en otros individuos. (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

El coeficiente Alfa de Cronbach creado por J.L. Cronbach, establece el grado de confiabilidad, a través de procesos matemáticos los coeficientes que son entre 0 a 1. (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014)

A través de la prueba Alfa de Cronbach mediante el software SPSS. Determinó que los resultados alcanzado en la medición de los instrumentos para las variables Clima organizacional y desempeño docente, fueron de 0,903 y 0,954 respectivamente y según George & Mallery (2002). Corresponden a una buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la seguridad y confianza para medir la relación Clima organizacional y desempeño docente.

2.5 Métodos de análisis de datos

En esta investigación en el desarrollo del análisis de los datos se empleó la tabla de frecuencia, que es una herramienta estadística donde se ubican los datos recopilados en la muestra y la frecuencia respectiva.

Según Mason y Lind (1997, pág. 24) “la distribución de frecuencias es el agrupamiento de datos en categorías que muestran el número de observaciones de cada categoría”.

Se utilizará el estadístico de correlación de Spearman o llamado también teoría factorial de aptitudes de Spearman.

Los datos fueron ingresados al paquete estadístico SPSS versión 22 y al programa Excel.

2.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvieron presente los siguientes aspectos éticos:

- Respeto al derecho de propiedad intelectual a los autores que acompañan este estudio a través de la aplicación de las normas APA;

- Se utilizó el consentimiento informado aplicado a la muestra que participa en esta investigación, se consultó verbalmente a cada uno de los participantes;
- Autenticidad y honestidad ya que no existió manipulación de la información de los resultados obtenidos.
- Solicitudes y autorizaciones de las autoridades;
- Respeto de identidad y anonimato de las personas encuestadas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivos

Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 3 Influencia de clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador

| | | | DESEMPEÑO | Total |
|-------|-------|-------------|-----------|--------|
| | | | ALTO | |
| CLIMA | MEDIO | Recuento | 2 | 2 |
| | | % del total | 8,3% | 8,3% |
| | ALTO | Recuento | 22 | 22 |
| | | % del total | 91,7% | 91,7% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 3 describe que el 91,7% (22) de los docentes coincidieron en calificar en el nivel alto a las variable Clima organizacional y desempeño docente. También un 8.3% (2) califica en nivel alto el desempeño docente, pero en el nivel medio el clima organizacional de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Interpretándose que teniendo alto el nivel de clima organizacional existirá mejor desempeño docente

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la dimensión del medio ambiente físico en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 4 Influencia de la dimensión medio ambiente físico en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | | DESEMPEÑO | Total |
|--------------------------|-------------|-------------|-----------|--------|
| | | | ALTO | |
| MEDIO AMBIENTE FISICO | MEDIO | Recuento | 8 | 8 |
| | | % del total | 33,3% | 33,3% |
| | ALTO | Recuento | 16 | 16 |
| | | % del total | 66,7% | 66,7% |
| Total | Recuento | | 24 | 24 |
| | % del total | | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 4 describe que el 66,7% (16) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión medio ambiente de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Por otra parte, el 33,3% (8) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión medio ambiente, que se entiende que existiendo un buen espacio físico con las mejores condiciones ambientales habrá un buen desempeño docente.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia de la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 5 Influencia de la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | | DESEMPEÑO | Total |
|-----------------------|-------|-------------|-----------|--------|
| | | | ALTO | |
| ESTRUCTURA ORGANIZATI | MEDIO | Recuento | 2 | 2 |
| | | % del total | 8,3% | 8,3% |
| | ALTO | Recuento | 22 | 22 |
| | | % del total | 91,7% | 91,7% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 5 describe que el 91,7% (22) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estructura organizativa de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Por otra parte, el 8,3% (2) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estructura organizativa, lo que evidencia que existe buena estructura organizacional.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Tabla 6 Influencia de la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|---------------|-------|-------------|--------|--------|
| | | ALTO | | |
| ESTILO DIRECC | MEDIO | Recuento | 6 | 6 |
| | | % del total | 25,0% | 25,0% |
| | ALTO | Recuento | 18 | 18 |
| | | % del total | 75,0% | 75,0% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 6 describe que el 75,0% (18) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estilo de dirección de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 2,5% (6) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estilo de dirección, lo que se interpreta que existe un grado de conformidad con el estilo de dirección

Objetivo específico 4

Establecer la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 7 Influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|----------------|-------|-------------|--------|--------|
| | | ALTO | | |
| TRABAJO EQUIPO | MEDIO | Recuento | 4 | 4 |
| | | % del total | 16,7% | 16,7% |
| | ALTO | Recuento | 20 | 20 |
| | | % del total | 83,3% | 83,3% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 7 describe que el 83,3% (20) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Por otra parte, el 16,7% (4) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión trabajo en equipo, lo que se interpreta como apatía al trabajo en equipo obstaculizando el desempeño docente.

Objetivo específico 5

Establecer la influencia de la dimensión procesos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 8 Influencia de la dimensión procesos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO ALTO | | Total |
|----------|-------|-------------------|--------|--------|
| PROCESOS | MEDIO | Recuento | 4 | 4 |
| | | % del total | 16,7% | 16,7% |
| | ALTO | Recuento | 20 | 20 |
| | | % del total | 83,3% | 83,3% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 8 describe que el 83,3% (20) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión Proceso de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 16,7% (4) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión Procesos, lo que se interpreta que, la información oportuna de los debidos procesos les permitiría a estos docentes involucrarse en el desarrollo de los mismos.

Objetivo específico 6

Determinar la influencia de la dimensión variable personales en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 9 Influencia de la dimensión variables personales en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|-----------------|-------|-------------|--------|--------|
| | | ALTO | | |
| VARIABLEPERSONA | MEDIO | Recuento | 5 | 5 |
| | | % del total | 20,8% | 20,8% |
| | ALTO | Recuento | 19 | 19 |
| | | % del total | 79,2% | 79,2% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 9 describe que el 79,2% (19) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión variable personales del clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 20,8% (5) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión variable personal, lo que se interpreta que las buenas relaciones sociales, evitan conflictos interpersonales y permiten un buen clima laboral.

Objetivo específico 7

Determinar la influencia de la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Tabla 10 Influencia de la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|-----------------|-------|-------------|--------|--------|
| | | ALTO | | |
| ESTILO SUPERVIS | MEDIO | Recuento | 9 | 9 |
| | | % del total | 37,5% | 37,5% |
| | ALTO | Recuento | 15 | 15 |
| | | % del total | 62,5% | 62,5% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 10 describe que el 62,5% (15) de los de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estilo de supervisión de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 37,5% (9) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estilo de supervisión, de lo que se deduce que los docentes sienten que el estilo de supervisión ejercido en la Unidad Educativa está sustentado en los mecanismos de vigilancia y se la considera como un mecanismo de acoso laboral.

Objetivo específico 8

Establecer la influencia de la dimensión Motivación en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 11 Influencia de la dimensión Motivación en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO ALTO | | Total |
|------------|-------|-------------------|--------|--------|
| MOTIVACIÓN | MEDIO | Recuento | 5 | 5 |
| | | % del total | 20,8% | 20,8% |
| | ALTO | Recuento | 19 | 19 |
| | | % del total | 79,2% | 79,2% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 11 describe que el 79,2% (19) de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión Motivación de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 20,8% (5) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión motivación.

Objetivo específico 9

Determinar la influencia de la dimensión estabilidad laboral en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 12 Influencia de la dimensión estabilidad laboral en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|-------------------|-------|-------------|--------|--------|
| | | ALTO | | |
| ESTABILID LABORAL | MEDIO | Recuento | 10 | 10 |
| | | % del total | 41,7% | 41,7% |
| | ALTO | Recuento | 14 | 14 |
| | | % del total | 58,3% | 58,3% |
| Total | | Recuento | 24 | 24 |
| | | % del total | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 12, describe que el 58,3% (14) de los de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estabilidad laboral de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 41,7% (10) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estabilidad laboral, se interpreta como un sentimiento de discriminación en el ambiente laboral.

Objetivo específico 10

Determinar la influencia de la dimensión objetivos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Tabla 13 Influencia de la dimensión objetivos en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| | | DESEMPEÑO | | Total |
|-----------|-------|-------------|-------------|--------|
| | | ALTO | | |
| OBJETIVOS | MEDIO | Recuento | 8 | 8 |
| | | % del total | 33,3% | 33,3% |
| | ALTO | Recuento | 16 | 16 |
| | | % del total | 66,7% | 66,7% |
| Total | | | Recuento | 24 |
| | | | % del total | 100,0% |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis e interpretación

La tabla 13 describe que el 66,7% (16) de los de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión objetivos de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

Así mismo, el 33,3% (8) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión objetivos, lo que se entiende que para lograr un buen servicio se requiere de un alto nivel de exigencia propia.

3.2. Comprobación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 3 Relación entre clima organizacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,058 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|-----------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------|
| | | | VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL | VARIABLE DESEMPEÑO DOCEN |
| Rho de Spearman | VARIABLE CLIMA | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 | ,285 |
| | ORGANIZACIONAL | | . | ,176 |
| | | | 24 | 24 |
| | VARIABLE DESEMPEÑO | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,285 | 1,000 |
| | DOCENTE | | ,176 | . |
| | | | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 14 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) así mismo el coeficiente de correlación (0,285) es positiva débil y el valor R^2 alcanzado (0,058), en conclusión, se rechaza la hipótesis de la investigación aceptándose la hipótesis nula que afirma que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: La dimensión medio ambiente físico influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión medio ambiente físico no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

Tabla 4 Relación entre la dimensión medio ambiente físico y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| |
|----------|
| R |
| Cuadrado |
| ,027 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION MEDIO AMBIENTE FISICO |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,149 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,486 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION MEDIO AMBIENTE FISICO | Coeficiente de correlación | -,149 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,486 | |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 15 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,486) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (-0,149) lo cual resulta ser negativa por lo tanto no se considera comprobada la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula y el valor R^2 alcanzado (0,027), el estudio deja claro que el medio ambiente físico no se correlaciona con la variable desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La dimensión estructura organizativa influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión estructura organizativa no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 5 Relación entre estructura organizativa y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,020 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|---|--------------------------------|--------------------------------|---|
| | | | VARIABLE DESEMPE DOCENTE | DIMENSION ESTRUCTURA ORGANIZATIVA |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,247 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,245 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION ESTRUCTURA ORGANIZATIVA | Coefficiente de correlación | ,247 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,245 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 16 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,245) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,247) significa que existe correlación positiva débil con un valor R^2 alcanzado de (0,020) por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, que afirma que la dimensión estructura organizativa no influye en el desempeño docente de una unidad educativa Santa Elena, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: La dimensión estilo de dirección institucional influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión estilo de dirección institucional no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 6 Relación entre estilo de dirección institucional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,017 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|-------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO O DOCENTE | DIMENSION ESTILO DE DIRECCION |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,105 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,624 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION ESTILO DE DIRECCION | Coefficiente de correlación | ,105 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,624 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 17 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,624) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,105) significa que existe correlación positiva débil se rechaza la hipótesis de investigación aceptando la hipótesis nula el valor R^2 alcanzado (0,017). En conclusión, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, que afirma que la dimensión estilo de dirección no influye en el desempeño docente de una unidad educativa Santa Elena, 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

Hi: La dimensión trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 7 Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|----------|
| R |
| Cuadrado |
| ,002 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO O DOCENTE | DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,166 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,439 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO | Coeficiente de correlación | ,166 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,439 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 18 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,439) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,166) significa que existe correlación positiva débil se rechaza la hipótesis de investigación aceptando la hipótesis nula, que afirma que la dimensión trabajo en equipo no influye en el desempeño docente y el valor R^2 alcanzado es de (0,002).

Prueba de hipótesis específica 5

Hi: La dimensión procesos influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión procesos no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 8 Relación entre procesos y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,003 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION PROCESO |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,071 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,740 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION PROCESO | Coefficiente de correlación | ,071 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,740 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez

Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 19 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,740) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,071) significa que existe correlación positiva media entre la dimensión proceso con el desempeño docente, se rechaza la hipótesis de investigación, aceptando la hipótesis nula, que afirma que la dimensión Procesos no influye en el desempeño docente y el valor R^2 alcanzado (0,003).

Prueba de hipótesis específica 6

Hi: La dimensión variable personales influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión variable personales no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 9 Relación entre variables personales y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R Cuadrado |
| ,093 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION VARIABLE PERSONAL |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,380 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,067 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION VARIABLE PERSONAL | Coeficiente de correlación | ,380 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,067 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 20 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,067) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,380) significa que existe correlación positiva débil entre la dimensión variable personal con el desempeño docente, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, que afirma que la dimensión variable personales no influye en el desempeño docente y el valor R^2 alcanzado (0,093).

Prueba de hipótesis específica 7

Hi: La dimensión estilo de supervisión influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión estilo de supervisión influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 10 Relación entre estilo de supervisión y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,096 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO O DOCENTE | DIMENSION ESTILO DE SUPERVISION |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,236 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,266 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION ESTILO DE SUPERVISION | Coeficiente de correlación | ,236 | 1,000 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 21 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,266) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,236) significa que existe correlación positiva débil visualizada en el estilo de supervisión con el desempeño docente, se rechaza la hipótesis de la investigación y aceptando la hipótesis nula, que afirma que la dimensión estilo de supervisión no influye en el desempeño docente y el valor R^2 alcanzado (0,096).

Prueba de hipótesis específica 8

Hi: La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión motivación no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 11 Relación entre motivación y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R Cuadrado |
| ,102 |

| Correlaciones | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION MOTIVACION |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,438 |
| | | Sig. (bilateral) N | . 24 | ,032 24 |
| | DIMENSION MOTIVACION | Coefficiente de correlación | ,438 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) N | ,032 24 | . 24 |

Fuente: Cuestionario a docentes de la Unidad educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 22 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,032) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) aceptando la hipótesis de la investigación que afirma que la dimensión motivación influye significativamente en el desempeño de los docentes el coeficiente de correlación es de (0,438) que significa que existe correlación positiva débil entre la dimensión motivación con el desempeño docente, cuyo valor R^2 alcanzado (0,102).

Prueba de hipótesis específica 9

Hi: La dimensión estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión estabilidad laboral no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 12 Relación entre estabilidad laboral y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,053 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION ESTABILIDA LABORAL |
| Rho de Spearman | VAR IABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coeficiente de | 1,000 | ,031 |
| | | correlación | | |
| | DIMENSION ESTABILIDAD LABORAL | Sig. (bilateral) | . | ,886 |
| | | N | 24 | 24 |
| | | Coeficiente de | ,031 | 1,000 |
| | | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,886 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 23 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,886) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,31) significa que existe correlación positiva débil, se rechaza la hipótesis de la investigación y aceptando la hipótesis nula, que afirma que la dimensión estabilidad laboral no influye en el desempeño docente el valor R^2 alcanzado (0,053).

Prueba de hipótesis específica 10

Hi: La dimensión objetivos influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Ho: La dimensión estabilidad laboral no influye significativamente en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Tabla 13 Relación entre objetivos y desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

| |
|---------------|
| R cuadrado |
| ,109 |

| Correlaciones | | | | |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| | | | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | DIMENSION OBJETIVOS |
| Rho de Spearman | VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,332 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,113 |
| | | N | 24 | 24 |
| | DIMENSION OBJETIVOS | Coefficiente de correlación | ,332 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,113 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez
Elaboración Propia

Análisis

Según la tabla 24 muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,113) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,332) significa que existe correlación positiva débil entre la dimensión objetivos con el desempeño docente, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula, estabilidad laboral y el valor R^2 alcanzado (0,109).

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

En la tabla 3 los resultados muestran que el nivel de clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes basados en el porcentaje este indica que los docentes no están de acuerdo que el ambiente determinado en la organización sea necesario para el buen desenvolvimiento del docente. Por los resultados correlacionales de la tabla 14 se muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación. No coincide Gutiérrez (2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada” de la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Lima – Perú con el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Fe y Alegría N° 17, tomando en consideración que los climas organizacionales son las descripciones sociales de la organización y que a su vez corresponden a las perspectivas emocionales, se podría decir que un buen clima organizacional permitiría el buen desempeño docente. Para Schneider y Reichers (1983) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales. Siendo que el clima organizacional es reflejado mediante la información verbal o gestual de los trabajadores, de igual manera la conformidad o inconformidad laboral va depender de un clima laboral agradable. En los resultados de la hipótesis general se observa que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la dimensión del medio ambiente físico en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

La tabla 4 describe que el 66,7% equivale a la respuesta de los docentes encuestados en una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, ellos coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión medio ambiente en la variable clima organizacional y el desempeño docente. Se comprobó que la dimensión medio ambiente físico no influye significativamente en el desempeño de los docentes con un grado de 0,486. Se contradice Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) con su tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público con sus resultados el 78% está muy de acuerdo en que un ambiente desagradable y no adecuado incide negativamente en el desempeño de sus labores. Mientras que Uribe (2015), sostiene, que existiendo un buen espacio físico con las mejores condiciones ambientales habrá un buen desempeño docente. En relación al objetivo específico 1 podemos decir que existiendo buenas condiciones ambientales el cumplimiento de los programas organizacionales se llevaría a cabo de la mejor manera (Uribe, 2015).

Objetivo específico 2

Establecer la influencia de la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

La tabla 5 describe que el 91,7% equivale a las respuestas de los docentes de una unidad educativa en Santa Elena Ecuador, coincidiendo en calificar como alto el nivel de la dimensión estructura organizativa de la variable clima organizacional y el desempeño docente, se comprobó que la dimensión estructura organizativa no influye significativamente en el desempeño de los docentes. Por otro lado, el 8,3% calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estructura organizativa, Por otra parte, en la tabla 16 se indica que el nivel de significatividad obtenido (0,245) fue mayor al establecido para la investigación, el coeficiente de correlación (0,247) significa que existe correlación positiva débil. En cuanto al valor R^2 alcanzado (0,020). Coincide con el trabajo de Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) con su tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público que afirma que la estructura organizativa y una adecuada comunicación promueven un ambiente institucional armónico, evidenciado en la actividad y actitud del docente miembro de la institución, para Strategor (1988) determina que las políticas o estructuras organizativas contribuyen al cumplimiento de los programas y proyectos de una organización o de una institución educativa y contribuirán al mejor desempeño docente.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

En cuanto a los resultados según la tabla 6 el 75,0% de los docentes de una unidad educativa en Santa Elena Ecuador coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estilo de dirección de las variables de investigación, se comprobó que la dimensión estilo de dirección no influye significativamente en el desempeño de los docentes con un grado de significancia de 0,624 y la correlación (0,105). Coincide con el trabajo de Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) con su tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público que afirma que el estilo de dirección promueve la actividad y actitud del docente miembro de la institución. La conducta de los miembros de la dirección institucional debe facilitar la participación efectiva del personal, delegando funciones al personal permitiendo que las relaciones laborales sean consultivas, dando o delegando actividades al personal en forma consultiva. (Guzmán, 2015)

Objetivo específico 4

Establecer la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

Según la tabla 7 describe que el 83,3% de los docentes de una unidad educativa de Santa Elena Ecuador calificaron como alto el nivel de la dimensión trabajo en equipo de las variables sometidas a comprobación, el nivel de significatividad obtenido (0,439) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,166), estos valores coinciden con el trabajo de Pastrana, (2017). Realizó una tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima Universidad de Piura”, de la Universidad de Piura, que afirma Indiscutiblemente la confianza y participación en equipo permiten un adecuado desempeño docente, un clima inadecuado lleno de desconfianza, autoritarismo e inseguridad afectará negativamente al desempeño docente. Se comprobó que la dimensión trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño de los docentes, pero están conscientes que es una relación que demanda honestidad y respeto, formar parte de un grupo laboral implica la participación de todos de manera justa y equitativa, según Maturana (2008) Al darse un entorno de responsabilidad ética, desde la reflexión y el respeto por el individuo, se crean espacios donde se hacen cosas cuyo resultado no depende de la obediencia, ni de la rigidez de su realización, sino de la inspiración participativa en un proyecto común.

Objetivo específico 5

Establecer la influencia de la dimensión procesos en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

Según la tabla 8 los resultados fueron que el 83,3% de los docentes encuestados los que calificaron como alto el nivel de la dimensión Procesos, el nivel de significatividad obtenido (0,740) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,071), los resultados discrepan con los de Medina, (2017) que en su trabajo Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito indica que el resultado del estudio de correlación determina que hay incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. El clima organizacional y sus procesos se expresan mediante las percepciones de los participantes de una organización haciendo mención a las políticas de la organización, a la forma de liderar, los aspectos salariales y a las relaciones humanas. (García & Ibarra, 2013). Se comprobó que la dimensión procesos no influye significativamente en el desempeño de los docentes, La realización y cumplimiento de los procesos en las unidades educativas determinará el éxito en la ejecución de los procesos mediante los procedimientos en todas las áreas.

Objetivo específico 6

Determinar la influencia de la dimensión variable personales en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

La tabla 9 describe que el 79,2% (19) de los docentes coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión variable personal de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018, el nivel de significatividad obtenido (0,067) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,380). Los resultados coinciden con el estudio de Bobadilla, (2017) que en su trabajo Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo presenta su resultado con una relación de positiva débil entre el docente y sus cualidades morales y personales. La integración, la aceptación nos permite, sobrellevar las diferencias en las diversidades, logrando la unidad y la integración de los docentes en una institución pues las variables personales determinan las relaciones y el buen vivir. (Guzmán, 2015), se comprobó que la dimensión variable personales no influye significativamente en el desempeño de los docentes, sin embargo el principio lógico del clima organizacional está ligado estrechamente en las relaciones interpersonales influenciando directamente al buen desempeño del docente determinando la buena convivencia,

Objetivo específico 7

Determinar la influencia de la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

Según la tabla 10 los resultados fueron el 62,5% de los docentes encuestados en una unidad educativa en Santa Elena Ecuador y calificaron como alto el nivel de la dimensión estilo de supervisión, se comprobó que la dimensión estilo de supervisión no influye significativamente en el desempeño de los docentes y que así mismo, el 37,5% calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estilo de supervisión, el nivel de significatividad obtenido (0,266) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,236). Coincide con Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) que afirma que el estilo de supervisión promueve un ambiente institucional armónico, evidenciado en la actividad y actitud del docente miembro de la institución, según Guzmán, (2015) En la medida en que se recibe la supervisión esta podría ser de tipo general o estrecha. Por el contrario, y según los resultados. Los estilos de supervisión están orientados en dos enfoques que nos lleva a preguntarnos, ¿Hasta qué punto la supervisión se convierte en un acoso laboral o en la motivación para un buen desempeño docente?

Objetivo específico 8

Establecer la influencia de la dimensión Motivación en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

En la tabla 11 se describe que el 79,2% de los docentes calificaron como alto el nivel de la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño docente, el nivel de significatividad obtenido (0,032) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) el coeficiente de correlación es de (0,438). Coincide con Pastrana, (2017). en su tesis "Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano respecto a la presencia de bajos niveles de comunicación, motivación, confianza y participación, lo cual afecta el adecuado desempeño laboral de los docentes. La adecuada motivación es aquella que se produce desde la mente humana al aspecto físico y estructural conduciendo así en armonía los ambientes y agentes laborales, El bienestar se consigue mediante dos factores individuales con diferentes dimensiones. Pero a su vez estos factores son sensibles a una buena aplicación por los administradores de las organizaciones (Guzmán, 2015). Se comprobó que la dimensión Motivación influye significativamente en el desempeño docente,

Objetivo específico 9

Determinar la influencia de la dimensión estabilidad laboral en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

La tabla 12, describe que el 58,3% de los docentes coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estabilidad laboral de la variable clima organizacional y el desempeño, el 41,7% (10) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estabilidad laboral, el nivel de significatividad obtenido (0,886) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,031). Medina, (2017) en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, explica abarcando más ámbitos en cuanto a la estabilidad laboral que las recompensas inciden a mejorar la percepción del clima organizacional y que, para lograr mejores resultados en el desempeño, se deberá enfocarse en trabajar la flexibilidad con miras a establecer un propicio clima laboral, en el cual deben existir estabilidad emocional y laboral que se verá reflejado en el desempeño del docente. La responsabilidad de la estabilidad laboral no solamente es tarea del empleado es también tarea del empleador impulsando la participación efectiva en el ámbito laboral generando así el efecto integral de estabilidad. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)

Objetivo específico 10

Determinar la influencia de la dimensión objetivos en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador.

La tabla 13 describe que el 66,7% (16) coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión objetivos, el nivel de significatividad obtenido (0,113) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación (0,332), según Piloso, Silvia; Saavedra, Karen (2015) realizan una tesis titulada “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, en los resultados el 78% está muy de acuerdo en que un ambiente desagradable y no adecuado incide negativamente en el desempeño de sus labores. Concluyen con la importancia del clima laboral en las organizaciones ya que, por medio de un clima positivo para el personal existente en ella, se puede elevar el nivel de desempeño y a la vez alcanzar objetivos establecidos por la misma. Según Méndez, (2006) El trabajador establece las faenas y efectos de su labor que aprueban el cumplimiento de las metas, como la calidad y regularidad en la comunicación de ellos mismos y las normas de la institución, refiriéndose al conocimiento de las metas de la empresa permitiendo la valoración de las actividades y del cumplimiento, siendo la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos centrados en la formación profesional, que se entiende requiere de un alto grado de exigencia para brindar un servicio de primera.

V. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos mediante las encuestas haciendo uso del cuestionario como banco de preguntas, reflejaron valores que determinaron que la hipótesis de investigación es rechazada y confirmaron que se acepta la hipótesis nula, en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, de la provincia de Santa Elena – Ecuador 2018, para determinar y cuantificar los resultados indicados se utilizó el programa SPSS versión 22

1.- Para determinar la influencia que tiene el clima organizacional con respecto al desempeño docente se pudo determinar que teniendo alto el nivel de clima organizacional existirá un mejor desempeño docente, la tabla 14 describe que el 91,7% de los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez coincidieron en calificar en el nivel alto a las variable Clima organizacional y desempeño docente, interpretándose una estrecha relación entre clima organizacional y desempeño docente, el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) en conclusión, se rechazó la hipótesis de la investigación y se aceptó la hipótesis nula.

2.- Para Determinar la influencia de la dimensión del medio ambiente físico en el desempeño docente, se pudo determinar cómo alto el nivel de la dimensión medio ambiente de la variable clima organizacional y el desempeño docente lo que se entiende que existiendo un buen espacio físico y con las mejores condiciones ambientales habrá un buen desempeño docente, como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 4 se describe que el 66,7% de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión medio ambiente de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

3.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente, el 91,7% que equivale a 22 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, permitió determinar alto el nivel de la dimensión de estructura organizativa de la variable clima

organizacional y el desempeño docente, entendiéndose que existe una buena estructura organizacional, lo que indica que de mantenerse habrá un buen desempeño docente, como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 5 se describe que el 91,7% de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estructura organizativa de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018.

4.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión estilo de dirección en el desempeño docente, el 75,0% que equivale a 18 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, establece como alto el nivel de la dimensión de estilo de dirección de la variable clima organizacional y el desempeño docente, entendiéndose que existe un grado de conformidad con el estilo de dirección, como se puede demostrar estadísticamente, coincidieron en calificar como alto el nivel de la dimensión estilo de dirección de la variable clima organizacional y el desempeño docente durante el año 2018, como también el 2,5% (6) calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión estilo de dirección, manifestando inconformidad con el estilo de administración.

5.- Para Determinar la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente, determinando como alto el nivel de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y el desempeño docente lo que se entiende que existiendo un buen trabajo en equipo habrá un buen desempeño docente, como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 7 como se describe que el 83,3% es decir 20 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, pero por otro lado el 16,7% equivalente a 4 docentes que calificaron en nivel medio la dimensión trabajo en equipo, lo que se interpreta como apatía al trabajo en equipo obstaculizando el desempeño docente.

6.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión Proceso en el desempeño docente, se pudo determinar cómo alto el nivel de la dimensión Proceso de la variable clima organizacional y el desempeño docente lo que se

entiende que existiendo un buen Proceso habrá un buen desempeño de los docentes, como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 8 como se describe, que el 83,3% es decir 20 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, lo que se interpretó que la información oportuna de los debidos procesos les permitiría a estos docentes involucrarse en el desarrollo de los mismos.

7.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión variable personales en el desempeño docente, se determinó como alto el nivel de la dimensión variable personales de la variable clima organizacional y el desempeño docente como se puede demostrar estadísticamente que el 79,2% es decir 19 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, para este grupo de encuestados es de mucha importancia mantener las buenas relaciones, Así mismo, el 20,8% equivalente a 5 docentes que calificaron como alto el nivel de desempeño docente y en nivel medio la dimensión variable personales, considerando para este grupo como algo secundario el compartir con sus compañeros, para poder tener un buen desempeño.

8.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión estilo de supervisión en el desempeño docente, se pudo determinar alto el nivel de la dimensión estilo de supervisión de la variable clima organizacional y el desempeño docente, como se pudo demostrar estadísticamente en la tabla 10, que el 62,5% equivalente a 15 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, lo que se interpretó que los docentes sienten que el estilo de supervisión ejercido en la Unidad Educativa está sustentado en los mecanismos de vigilancia y se la considera como un elemento de acoso laboral.

9.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión Motivación en el desempeño docente, se pudo determinar cómo alto el nivel de la dimensión Motivación de la variable clima organizacional y el desempeño docente, para este grupo es de gran importancia estar motivados para poder desarrollarse y brindar un mejor desempeño, pudiéndose demostrar estadísticamente en la tabla 11 en la que se describe, que el 79,2% es decir 19 docentes de una

Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, se sienten desmotivados y consideran que hace falta motivación de parte de los directivos para poder desempeñarse mejor y mejorar la calidad de la enseñanza.

10.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión estabilidad laboral en el desempeño docente, se pudo determinar alto el nivel de la dimensión estabilidad laboral de la variable clima organizacional y el desempeño docente como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 12 como se describe, que el 58,3% es decir 14 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador se sienten conforme con la estabilidad laboral que les proporciona el sistema, mientras que el 41,7% es decir 10 maestros se sienten discriminados en el ambiente laboral por expresar su inconformidad al respecto que ellos no se sienten seguros.

11.- Para Determinar la influencia que tiene la dimensión objetivos en el desempeño docente, se determinó como alto el nivel de la dimensión objetivos de la variable clima organizacional y el desempeño docente como se puede demostrar estadísticamente en la tabla 13 como se describe, que el 66,7% es decir 16 docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador se sienten conforme con la manera de exigencia personal para brindar un buen servicio, mientras que el 33,3% es decir 8 maestros consideran que es poco relevante esforzarse para poder tener un mejor desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

Realizados los respectivos análisis, discusiones y conclusiones, se realizan las siguientes recomendaciones:

1.- Capacitar a los directivos y docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez en lo que respecta a Clima Organizacional, dado que el Clima Organizacional define e influye en el comportamiento y en el desempeño de los trabajadores (Viñán, Puente, & Navarrete, 2017).

2.- Fortalecer el medio ambiente físico dando mantenimiento a las cubiertas o tejados como medios de protección solar y lluvias en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, un organizado medio ambiente facilita el cumplimiento de la actividad docente en ambiente de armonía y creatividad (Moreno & Báez, 2010).

3.- Reorganizar las rutas y procedimientos aplicando equidad en la organización y orden jerárquico en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, para lograr un esquema de organización más ágil y estable, las relaciones determinan las funciones que cada unidad debe cumplir (Strategor, 1988).

4.- Creación de espacios armónicos y democráticos con la finalidad de incrementar las relaciones afectivas para obtener un mejor rendimiento docente en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, los directivos de una organización deben propiciar un clima armónico, pues, de esto depende el éxito de la institución (De Matias, 2013)

5.- Incrementar la formación de equipos multidisciplinarios considerando los perfiles y destrezas de los docentes en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, una coordinación y participación constante en el equipo de trabajo permite fomentar los logros institucionales (Guzmán, 2015).

6.- Socialización, temprana y contundente a través de medios informáticos, de los diferentes procesos de la institución a los docentes en la Unidad Educativa

Guillermo Ordoñez Gómez, los procesos dependen de una adecuada comunicación para llevar al óptimo desempeño docente (Guzmán, 2015).

7.- Realizar actividades de integración que propicien el desarrollo de las variables personales a los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, la necesidad de valorar las diferencias personales en forma integral para lograr una convivencia armónica en la institución (Guzmán, 2015).

8.- Reestructurar el sistema de supervisión, estableciendo protocolos, en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, para establecer un clima laboral favorable al desarrollo de las actividades educativas, una adecuada supervisión permitirá un trabajo más comprometido y armónico con la institución (Guzmán, 2015).

9.- Implementar un sistema de reconocimiento público para los logros alcanzados por los docentes en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, para lograr la armonía en la institución, la adecuada motivación logra cambios positivos en la mente humana y por lo tanto en la organización generando el buen desempeño docente (Guzmán, 2015).

10.- Que los directivos mejoren los esquemas de estabilidad laboral en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez a beneficio de los docentes para crear un ambiente estable emocionalmente que pueda proporcionar confianza y seguridad en el personal, la estabilidad es fundamental y debe ser responsabilidad tanto de empleado como de empleador, (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

11.- Socializar los objetivos institucionales y la realización de acuerdos y compromisos para el cumplimiento de los mismos en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez para brindar un mejor servicio que contribuya a la transmisión del conocimiento compartido, comprobar el cumplimiento de las metas y valorar las actividades del trabajador es fundamental el conocimiento de los objetivos (Méndez, 2006).

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Mind Garden Inc.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo: Universidad nacional del centro del Perú.
- Brunet. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Covarrubias, C. (Abril de 2013). LA TEORÍA DE AUTOEFICACIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE: EL CASO DE CHILE SELF-EFFICACY. *estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- De Matias, D. (2013). Los principales estilos de dirección empresarial. *Nociones de economía y empresa*.
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *revista avances en psicología*.
- Enríquez, M., & Calderón-Salazar, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. Cotopaxi: UES.
- Garbanzo-Vargas, G. (11 de Diciembre de 2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación* 40(40), 67-87.
- García. (2011). *GESTION EDUCATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LAS DOCENTES DE NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS*. Trujillo.
- García, M., & Ibarra, L. (2013). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato: UG.
- George, D., & Mallery, P. (2002). *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Lima : Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.

- Guzmán, B. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS I.S.T.P. TRUJILLO Y FLORENCIA DE MORA*. Trujillo: UPAO.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Isch, E. (2011). Las actuales propuestas y desafíos en la educación: el caso Ecuatoriano. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el caribe, España y Portugal*, 373-391.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación XIV Congreso nacional de investigación educativa*. San Luis Potosí: COMIE.
- Mason, R., & Lind, D. (1997). *Estadística para administración y economía*. Bogotá: Alfaomega.
- Maturana, H. (2008). *El sentido de lo humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Meneses, M., & Monge, A. (1997). La patología social y las actividades físicas y recreativas. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 17-28.
- MINEDUC. (12 de Mayo de 2017). *educacion.gob.ec*. (MINEDUC, Ed.) Recuperado el 24 de Mayo de 2018, de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. Piura: Universidad de Piura.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(3), 493 - 505.
- Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 23.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). *On the etiology of climates. Personnel Psychology*. San Francisco.
- Strategor. (1988). *Estrategia, Estructura, Decisión, Identidad: Política general de la Empresa Barcelona España*. Barcelona : BIBLIO.
- Tamayo. (2008). *Metodología de la investigación*.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2 de Julio de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.
- Uribe, J. (2015). *Clima Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.
- Viñán, J., Puente, M., & Navarrete, F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias ESPOCH Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Caribeña de Ciencias Sociales*.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos para medir el Clima organizacional

Estimado docente

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu conocimiento sobre Clima organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando X para: (1) Nada; (2) Poco; (3) Escasamente; (4) A menudo; (5) Siempre

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario de anónimo.

Gracias.

Información general

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|------|-------|-------|------|-------------------|---------|------------|--------------------|---------|--------------|--------------|
| | M | F | | 20-30 | 31-40 | 41 + | | Titular | Contratado | | Técnico | Tercer nivel | Cuarto nivel |
| Sexo | | | Edad | | | | Condición laboral | | | Nivel de formación | | | |

Información específica

| Medio ambiente físico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico facilita el desempeño de las tareas propias a su cargo. | | | | | |
| 2. El mobiliario y equipamiento con que cuenta la institución facilita el desempeño individual y grupal de las tareas de su responsabilidad. | | | | | |
| 3. La institución cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias entre el personal. | | | | | |
| 4. Los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación. | | | | | |
| Estructura organizativa | | | | | |
| 5. Sientes que tu función es importante dentro de la institución. | | | | | |
| 6. La institución posibilita tu autorrealización personal y profesional. | | | | | |
| 7. La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato superior para formular consultas | | | | | |
| 8. La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva del personal de los diferentes niveles jerárquicos. | | | | | |
| Estilo de dirección institucional. | | | | | |
| 9. Considera que el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección de la Institución, posibilita la participación efectiva del resto del personal, en la conducción del servicio. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. Se dan oportunidades por delegación de funciones al personal para el ejercicio de funciones propias del órgano de dirección y de la jerarquía. | | | | | |
| 11. Existe un acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes de la institución. | | | | | |
| 12. Se observa que los directivos de la institución se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de calidad. | | | | | |

Trabajo en equipo

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 13. Qué grado de importancia concede Ud. al trabajo en equipo en su institución. | | | | | |
| 14. Se establecen coordinaciones previas en su estamento para la ejecución del trabajo en equipo. | | | | | |
| 15. Qué grado de coordinación se da entre los estamentos de la institución para mejorar el servicio que brinda. | | | | | |
| 16. El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos con eficacia en la institución. | | | | | |

Procesos

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 17. Estás informado sobre los procesos y procedimientos correspondientes al área en la que estas involucrado. | | | | | |
| 18. Recibes información correspondiente a la conducción de los procesos y procedimientos para tu involucramiento eficaz en el área de tu competencia. | | | | | |
| 19. Los procesos y procedimientos que manejas en las áreas en la cual estás involucrado te facilitan el logro de objetivos y capacidades de tu competencia | | | | | |
| 20. Los procesos utilizados en el desarrollo de la organización responden a criterios modernos. | | | | | |

Variables Personales

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 21. En las relaciones sociales del personal que integra su estamento se aprecian actitudes positivas de compañeros, ayuda mutua y solidaridad. | | | | | |
| 22. Las relaciones indicadas anteriormente se aprecian entre las personas que integran diferentes estamentos. | | | | | |
| 23. La práctica de relaciones sociales en su área, evita conflictos interpersonales que surgen entre los integrantes de su estamento. | | | | | |
| 24. En la organización se superan los conflictos que ocurren entre los integrantes de diferentes estamentos | | | | | |

Estilo de supervisión

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 25. El estilo de supervisión que se conduce en la institución precisa la necesidad de obtener un servicio de calidad. | | | | | |
| 26. El estilo de supervisión que se conduce en la institución, permite visualizar mejoras en el servicio y en la formación profesional. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 27. La supervisión que se conduce en la institución, centradas en los directivos y jerárquicos se caracterizan por ser asertivas. | | | | | |
| 28. Si la supervisión que se conduce en la institución está basada en mecanismos de control de las jerarquías y burocracia, entonces se aprecia el temor y la desconfianza en la organización. | | | | | |
| Motivación | | | | | |
| 29. En el desarrollo del servicio se aprecia niveles de desvinculación del personal con las tareas que se realiza. | | | | | |
| 30. Se observa en el personal actitudes rutinarias que no facilitan el logro de la calidad del servicio | | | | | |
| 31. Se aprecia en el personal un sentimiento de bienestar social asociado al deber cumplido con calidad. | | | | | |
| 32. Se aprecia esfuerzos de la dirección y jerarquía por mejorar el servicio motivando con el ejemplo. | | | | | |
| Estabilidad laboral | | | | | |
| 33. Se percibe en la institución que el tratamiento al personal como seres humanos y el hacer algo por ellos en términos humanos favorece la estabilidad laboral | | | | | |
| 34. La estabilidad laboral del personal en la organización genera que se sienta como miembro valioso. | | | | | |
| 35. Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño. | | | | | |
| 36. Se dan situaciones de discriminación en el ambiente laboral o institucional. | | | | | |
| Objetivos | | | | | |
| 37. Los objetivos y metas de la institución se formulan con la participación de representantes de todos los estamentos | | | | | |
| 38. Los objetivos anuales de su institución se centran en la formación profesional. | | | | | |
| 39. Percibe que los objetivos anuales de la institución se centran en la formación profesional. | | | | | |
| 40. Los objetivos y metas anuales de la institución revisten un elevado nivel de exigencia personal para lograr un servicio de calidad. | | | | | |

Encuesta Editada a docentes entre el 12 y 15 de Junio del 2018

Autor: (Blanca Lily Guzmán Arangary, 2015) Adaptada por (J. Lainez, 2018)

Anexo 02: Ficha Técnica de Clima Organizacional

| | |
|--------------------------------|---|
| 1. NOMBRE: | Escala para medir el Clima organizacional |
| 2. AUTORA: | Guzmán Arangurí Blanca Lyly |
| 3. FECHA: | 2015 |
| 4. ADAPTACIÓN: | Lainez Ramírez Jenny Isabel |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN: | 2018 |
| 6. OBJETIVO: | Diagnosticar la Influencia del clima organizacional en sus dimensiones: Medio ambiente físico, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral, Objetivos de la Unidad Educativa “Guillermo Ordoñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018. |
| 7. APLICACIÓN: | Docentes de la Unidad educativa “Guillermo Ordoñez Gómez” |
| 8. ADMINISTRACIÓN: | Individual |
| 9. DURACIÓN: | 30 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS: | Enunciados |
| 11. N° DE ÍTEMS: | 40 |
| 12. DISTRIBUCIÓN: | Dimensiones e indicadores |

Medio ambiente físico 04 indicadores

- Amplios y organizados 1
- Mobiliario y equipamiento adecuado 2
- Afectivos 3
- Adecuada iluminación y ventilación 4

Estructura organizativa 04 indicadores

- Satisfacción 5
- Autorrealización personal y profesional 6
- Organizaciones consultivas 7
- Confianza y efectividad 8

Estilo de dirección institucional. 04 indicadores

- Participación efectiva 9
- Delegación de funciones 10

- Acercamiento consultivo 11
- Servicio con criterios de calidad 12

Trabajo en equipo 04 indicadores

- Cooperativo 13
- Coordinación previa 14
- Coordinación pro mejoras 15
- Eficacia institucional 16

Procesos 04 indicadores

- Comunicación efectiva 17
- Conocimiento de procesos y procedimientos 18
- Asertivos 19
- Actualización de procesos 20

Variables Personales 04 indicadores

- Actitudes positivas, ayuda mutua y solidaridad
- Clima de respeto y confianza
- Armonía y respeto
- Relaciones afectivas 24

Estilo de supervisión 04 indicadores

- Calidad 25
- Proyectiva 26
- Asertiva 27
- Generalizada 28

Motivación 04 indicadores

- Desvinculación 29
- Actitudes rutinarias 30
- Cumplimiento 31
- Motivación satisfactoria 32

Estabilidad laboral 04 indicadores

- Aceptación y reconocimiento 33
- Consideraciones de estima 34
- Desarrollo profesional 35
- Clima de respeto y confianza. 36

Objetivos 04 indicadores

- Ambiente participativo 37
- Desarrollo profesional 38

- Atención a necesidades 39
- Exigencia personal 40.

Total, 40

13. EVALUACIÓN

Puntuaciones

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1 | Nada |
| 2 | Poco |
| 3 | Escasamente |
| 4 | A menudo |
| 5 | Siempre |

| DIMENSIONES | N° ITEMS | BAJO | MEDIO | ALTO |
|---|--|--------|---|-----------|
| Medio ambiente físico | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Estructura organizativa | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Estilo de dirección institucional | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Trabajo en equipo | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Procesos | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Variables Personales | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Estilo de supervisión | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Motivación | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Estabilidad laboral | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Objetivos | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 40 | 1 a 60 | 61 a 130 | 131 a 200 |
| NIVEL BAJO | NIVEL MEDIO | | NIVEL ALTO | |
| El docente que se sitúa a en este nivel de Clima organizacional, necesita actualmente de espacios apropiados para ejercer la docencia, requiere de una estructura y ambiente laboral óptimo en el que pueda desempeñar sus funciones. Su puntuación fluctúa entre 1 a 60. | El docente que se sitúa en este nivel se caracteriza por, recibir un trato justo, en un ambiente laboral integral, motivados por el respeto y el compromiso entre ello, caso contrario no se logran alcanzar las metas propuestas. Su puntuación fluctúa entre 61 a 130. | | El docente que se sitúa en este nivel de Clima organizacional, se desenvuelve en las mejores situaciones ambientales y con mejores políticas institucionales satisfacción laboral. Su puntuación fluctúa entre 131 a 200. | |

Evaluación en niveles por dimensión

| Escala cualitativa | Escala cuantitativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|----------------|-------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Medio Ambiente | | Estructura Organizativa | | Estilo de Direcc, Institucional | | Trabajo en Equipo | | Proceso | | Variables personales | | Estilo de Supervisión | | Motivación | | Estabilidad laboral | | Objetivos | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Nada | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Poco | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 |
| Escasamente | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 |
| A menudo | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 |
| Siempre | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 |

Evaluación de la Variable

| Dimensiones | No. Items | Nada | Poco | Escasamente | A menudo | Siempre |
|---------------------------------|-----------|-------|-------|-------------|----------|---------|
| Medio Ambiente | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Estructura Organizativa | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Estilo de Direcc, Institucional | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Trabajo en Equipo | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Proceso | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Variables personales | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Estilo de Supervisión | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Motivación | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Estabilidad laboral | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Objetivos | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |

Anexo 03: Base de datos de la variable “Clima Organizacional”

| No. I TEM S | Dimensió n Medio ambiente físico | | | | | Dimensió n Estructur a organizat iva | | | | | Dimensión Estilo de dirección institucion al | | | | | Dimensión Trabajo en equipo | | | | | Dimensión Procesos | | | | | Dimensión Variable personales | | | | | Dimensión Estilo de supervisión | | | | | Dimensión Motivación | | | | | Dimensión Estabilidad laboral | | | | | Dimensión Objetivos | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|--|----|----|----|---|-----------------------------------|----|----|----|---|-----------------------|----|----|----|---|-------------------------------------|----|----|----|----|---------------------------------------|----|----|----|---|-------------------------|----|----|----|---|-------------------------------------|----|----|----|---|------------------------|----|----|----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | T | 5 | 6 | 7 | 8 | T | 9 | 10 | 11 | 12 | T | 13 | 14 | 15 | 16 | T | 17 | 18 | 19 | 20 | T | 21 | 22 | 23 | 24 | T | 25 | 26 | 27 | 28 | T | 29 | 30 | 31 | 32 | T | 33 | 34 | 35 | 36 | T | 37 | 38 | 39 | 40 | T |
| 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 8 | |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 8 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 12 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 3 | 5 | 5 | 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | | | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | </ |
|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|

Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez

Anexo 04: Estadístico de Fiabilidad de la Variable “Clima Organizacional”

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,903 | 40 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00001 | 129,9000 | 405,878 | -,010 | ,905 |
| VAR00002 | 130,3000 | 387,122 | ,843 | ,899 |
| VAR00003 | 130,4000 | 384,711 | ,494 | ,900 |
| VAR00004 | 130,3000 | 384,456 | ,477 | ,900 |
| VAR00005 | 128,9000 | 415,878 | -,351 | ,908 |
| VAR00006 | 129,9000 | 418,322 | -,279 | ,911 |
| VAR00007 | 129,6000 | 404,711 | ,012 | ,906 |
| VAR00008 | 130,6000 | 392,489 | ,252 | ,903 |
| VAR00009 | 130,3000 | 386,233 | ,435 | ,901 |
| VAR00010 | 129,7000 | 384,456 | ,412 | ,901 |
| VAR00011 | 130,2000 | 390,844 | ,315 | ,902 |
| VAR00012 | 130,7000 | 390,900 | ,306 | ,902 |
| VAR00013 | 129,6000 | 388,044 | ,422 | ,901 |
| VAR00014 | 129,5000 | 380,500 | ,572 | ,899 |
| VAR00015 | 130,5000 | 374,500 | ,655 | ,897 |
| VAR00016 | 129,6000 | 377,822 | ,615 | ,898 |
| VAR00017 | 130,4000 | 388,711 | ,448 | ,901 |
| VAR00018 | 129,9000 | 373,433 | ,849 | ,896 |
| VAR00019 | 130,7000 | 384,456 | ,562 | ,899 |
| VAR00020 | 129,5000 | 370,500 | ,689 | ,896 |
| VAR00021 | 129,9000 | 378,767 | ,810 | ,897 |
| VAR00022 | 130,2000 | 380,400 | ,555 | ,899 |
| VAR00023 | 130,0000 | 392,667 | ,263 | ,903 |
| VAR00024 | 130,3000 | 381,344 | ,552 | ,899 |
| VAR00025 | 129,4000 | 380,933 | ,589 | ,899 |
| VAR00026 | 130,3000 | 366,678 | ,832 | ,894 |
| VAR00027 | 130,7000 | 372,456 | ,547 | ,899 |
| VAR00028 | 129,8000 | 367,289 | ,836 | ,895 |
| VAR00029 | 129,8000 | 395,067 | ,313 | ,902 |
| VAR00030 | 130,8000 | 397,733 | ,125 | ,906 |

| | | | | |
|----------|----------|---------|-------|------|
| VAR00031 | 129,5000 | 383,389 | ,503 | ,900 |
| VAR00032 | 130,3000 | 389,122 | ,412 | ,901 |
| VAR00033 | 129,8000 | 391,511 | ,320 | ,902 |
| VAR00034 | 129,7000 | 388,678 | ,325 | ,902 |
| VAR00035 | 130,5000 | 377,611 | ,642 | ,898 |
| VAR00036 | 130,7000 | 412,011 | -,139 | ,910 |
| VAR00037 | 129,6000 | 386,044 | ,387 | ,901 |
| VAR00038 | 130,6000 | 379,822 | ,630 | ,898 |
| VAR00039 | 130,5000 | 389,167 | ,411 | ,901 |
| VAR00040 | 129,7000 | 392,011 | ,313 | ,902 |

Anexo 05: Matriz de Validación del Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Influencia del clima organizacional en el desempeño docentes de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEM | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--|--------------------------------------|--|-----------|-------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------------|
| | | | | Nunca | Pocas veces | A veces | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual". (Luthans, 2008) | Medio ambiente físico Son las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico para facilitar el desempeño de las tareas propias a su cargo y para el intercambio de experiencias entre el personal; el mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto y la adecuada iluminación y ventilación para facilita el desempeño individual y grupal de las tareas de su responsabilidad.(Brunet, 2007) | Condicionamiento y estructura física | 1. Las condiciones de amplitud y organización del ambiente físico facilita el desempeño de las tareas propias a su cargo. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 2. El mobiliario y equipamiento con que cuenta el instituto facilita el desempeño individual y grupal de las tareas de su responsabilidad. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 3. La institución cuenta con ambientes destinados al intercambio de experiencias entre el personal. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 4. Los ambientes de la institución cuenta con adecuada iluminación y ventilación. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.(Brunet, 2007) | Bienestar profesional | 5. Sientes que tu función es importante dentro de la institución. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 6. La institución posibilita tu autorrealización personal y profesional. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Equidad | 7. La estructura de la organización facilita su acceso al personal inmediato superior para formular consultas | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 8. La organización del personal promueve la confianza y la coordinación efectiva del personal de los diferentes niveles jerárquicos. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Estilo de dirección institucional. Considera que el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección del Instituto, posibilita la participación efectiva del resto del personal, en la conducción del servicio; se dan oportunidades por delegación de funciones al personal para el ejercicio de funciones propias del órgano de dirección y de la jerarquía; y, si existe un acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes del Instituto. (Brunet, 2007) | Standares | 9. Considera que el comportamiento de los integrantes del órgano de Dirección de la Institución, posibilita la participación efectiva del resto del personal, en la conducción del servicio. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 10. Se dan oportunidades por delegación de funciones al personal para el ejercicio de funciones propias del órgano de dirección y de la jerarquía. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 11. Existe un acercamiento consultivo entre los directivos, jerárquicos, administrativos, docentes y estudiantes del la Institución. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 12. Se observa que los directivos de la institución se esfuerzan por gerenciar el servicio con criterios de calidad. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Trabajo en equipo: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal. (Brunet, 2007), | Cooperación | 13. Qué grado de importancia concede Ud. al trabajo en equipo en su institución. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 14. Se establecen coordinaciones previas en su estamento para la ejecución del trabajo en equipo. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 15. Qué grado de coordinación se da entre los estamentos de la institución para mejorar el servicio que brinda. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



MATRIZ DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Organizacional

OBJETIVO: Diagnosticar la Influencia del clima organizacional en sus dimensiones: Medio ambiente físico, Estructura organizativa, Estilo de dirección institucional, Trabajo en equipo, Procesos, Variables personales, Estilo de supervisión, Motivación, Estabilidad laboral, Objetivos de la Unidad Educativa "Guillermo Ordoñez Gómez", Santa Elena, Ecuador, 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Ordoñez Gomez", Santa Elena, Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

| | | |
|------------|---------|------------|
| INADECUADO | REGULAR | ADECUADO ✓ |
|------------|---------|------------|


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 06: Instrumento de recolección de datos para medir el Desempeño docente

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu conocimiento sobre Desempeño docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando X para: (1) Nada; (2) Poco; (3) Escasamente; (4) A menudo; (5) Siempre

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario de anónimo.

Gracias.

Información general

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|--|-------|-------|------|--|-------------------|------------|--|--------------------|--------------|--------------|
| | M | F | | 20-30 | 31-40 | 41 + | | Titular | Contratado | | Técnico | Tercer nivel | Cuarto nivel |
| Sexo | | | | Edad | | | | Condición laboral | | | Nivel de formación | | |

Información específica

| Motivación del estudiante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Promueve un clima favorable para la participación del estudiante en su aprendizaje | | | | | |
| 2. En su desempeño utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad. | | | | | |
| 3. Utiliza dinámicas de trabajo en equipos para motivar el aprendizaje. | | | | | |
| 4. Promueve la búsqueda de capacidades de calidad para motivar un aprendizaje de calidad. | | | | | |
| Habilidad para orientar el aprendizaje. | | | | | |
| 5. Propone con éxito la utilización de estrategias innovadoras en las situaciones de aprendizaje significativo al estudiante. | | | | | |
| 6. Propone con acierto la utilización de diversos materiales de autoinstrucción. | | | | | |
| 7. Conduce con acierto el desarrollo de los eventos del aprendizaje durante el trabajo del estudiante | | | | | |
| 8. Atiende con éxito las consultas que le formulan los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. | | | | | |
| Disposición para experimentar nuevas cosas. | | | | | |
| 9. En el desarrollo de las asignaturas propone situaciones novedosas relacionadas con el futuro desempeño docente para el tratamiento y aplicación anterior. | | | | | |
| 10. Diseña con éxito varias situaciones de aprendizaje. | | | | | |
| 11. Utiliza con éxito materiales de autoinstrucción. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 12. Utiliza con acierto el trabajo de campo y de laboratorio con fines de experimentar su validez en el aprendizaje del estudiante | | | | | |
| Nivel de dominio de una cultura general. | | | | | |
| 13. Demuestra un elevado dominio de la cultura general. | | | | | |
| 14. Demuestra poseer dominio de la problemática educativa regional y nacional? | | | | | |
| 15. Demuestra dominio de los factores culturales que condicionan el desarrollo del proceso de aprendizaje. | | | | | |
| 16. Demuestra dominio de información de acontecimientos regionales, nacionales y mundiales | | | | | |
| Dominio de la enseñanza cualitativa | | | | | |
| 17. Demuestra interés en la previsión de la formación integral del futuro profesional. | | | | | |
| 18. Demuestra esmero en el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y constructivo. | | | | | |
| 19. Desarrolla una educación en valores que el profesional y la sociedad actual requiere. | | | | | |
| 20. Se esmera por el desarrollo de la capacidad dialógica y auto reflexiva, así como autoformación de su personalidad y autoestima | | | | | |
| Fluidez en la comunicación. | | | | | |
| 21. Demuestra calidad de comunicación verbal y no verbal con los estudiantes | | | | | |
| 22. Prevé situaciones de aprendizaje para desarrollar la comunicación entre los estudiantes durante el aprendizaje | | | | | |
| 23. Brinda igualdad de oportunidades a todos los estudiantes para comunicarse durante el proceso de aprendizaje. | | | | | |
| 24. Logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas vertidas durante el aprendizaje | | | | | |
| Cualidades morales y personales | | | | | |
| 25. Demuestra poseer un nivel de desempeño ético profesional. | | | | | |
| 26. Influye en los demás docentes a ser responsables en la conducción de las asignaturas a su cargo. | | | | | |
| 27. Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes, asumiendo espontáneamente la tutoría de quienes se lo solicitan. | | | | | |
| 28. Se muestra amigable, de buen trato, alegría y comunicativo. | | | | | |

Encuesta editada a docentes entre el 12 y 15 de Junio del 2018
Autor (Blanca Lily Guzmán Arangary, 2015) Adaptada por (J. Lainez, 2018)

Anexo 07: Ficha Técnica de Desempeño Docente

| | |
|---------------------------------|--|
| 1. NOMBRE: | Escala para medir el Desempeño docente |
| 2. AUTORES: | Guzmán Arangurí Blanca Lyly |
| 3. FECHA: | 2015 |
| 4. ADAPTACIÓN: | Lainez Ramírez Jenny Isabel |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN: | 2018 |
| 6. OBJETIVO: | Diagnosticar el Desempeño docente en sus dimensiones: Motivación del estudiante, Habilidad para orientar el aprendizaje, Disposición para experimentar nuevas cosas, Nivel de dominio de una cultura general, Dominio de la enseñanza cualitativa, dimensión, Fluidez en la comunicación, Cualidades morales y personales en la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018. |
| 7. APLICACIÓN: Gómez” | Docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Ordoñez |
| 8. ADMINISTRACIÓN: | Individual |
| 9. DURACIÓN: | 30 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS: | Enunciados |
| 11. N° DE ÍTEMS: | 28 |
| 12. DISTRIBUCIÓN: | Dimensiones e indicadores Motivación del estudiante. 04 indicadores <ul style="list-style-type: none">• Promueve clima favorable. 1• Utiliza recursos pedagógicos 2• Utiliza dinámicas de trabajo en equipos 3• Promueve la búsqueda de capacidades 4 Habilidad para orientar el aprendizaje. 04 indicadores <ul style="list-style-type: none">• Propone utilización de estrategias innovadoras 5• Propone utilización de diversos materiales de auto instrucción 6• Conduce desarrollo del aprendizaje 7• Atiende las consultas 8 Disposición para experimentar nuevas cosas. 04 indicadores <ul style="list-style-type: none">• Propone situaciones novedosas 9 |

- Diseña situaciones de aprendizaje 10
- Utiliza materiales de auto instrucción 11
- Utiliza trabajo de campo y de laboratorio. 12

Nivel de dominio de una cultura general. 04 indicadores

- Promueve cultura general 13
- Lidera conocimiento sobre problemática educativa regional y nacional 14
- Dominio de información del contexto 15
- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje 16

Dominio de la enseñanza cualitativa 04 indicadores

- Lidera formación integral 17
- Desarrollo del pensamiento crítico, creativo y constructivo 18
- Desarrolla educación en valores 19
- Desarrollo de la capacidad dialógica y autoreflexiva 20

Fluidez en la comunicación. 04 indicadores

- Adecuada comunicación verbal y no verbal 21
- Comunicación asertiva 22
- Comunicación democrática 23
- Comunicación intra e intergrupala 24

Cualidades morales y personales. 04 indicadores

- Demuestra ética profesional 25
- Influye valores sociales y laborales 26
- Atención a necesidades y diferencias 27
- Optimista y proactivo 28

Total 28

13. EVALUACION

Puntuaciones

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1 | Nada |
| 2 | Poco |
| 3 | Escasamente |
| 4 | A menudo |
| 5 | Siempre |

| DIMENSIONES | N° ITEMS | BAJO | MEDIO | ALTO |
|--|-----------|---|----------------|--|
| Motivación del estudiante | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Habilidad para orientar el aprendizaje | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Disposición para experimentar nuevas cosas | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Nivel de dominio de una cultura general | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Dominio de la enseñanza cualitativa | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Fluidez en la comunicación | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| Cualidades morales y personales | 4 | 1 a 6 | 7 a 13 | 14 a 20 |
| DESEMPEÑO DOCENTE | 28 | 1 a 40 | 41 a 90 | 91 a 140 |
| NIVEL BAJO | | NIVEL MEDIO | | NIVEL ALTO |
| El docente que se sitúa en este nivel, no posee habilidades pedagógicas para transmitir conocimientos de generación en generación. Su puntuación fluctúa entre 1 a 40. | | El docente que se sitúa en este nivel, muestra motivación y cualidades morales y personales, sin embargo, requiere de un buen ambiente laboral, dentro de los esquemas que impulsa la globalización. Su puntuación fluctúa entre 41 a 90. | | El docente que se sitúa en este nivel, es aquel que brinda oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes, con un nivel de dominio de una enseñanza cualitativa y de una cultura general, que contribuye a una sociedad mejor. Su puntuación fluctúa entre 91 a 140. |

Evaluación en niveles por dimensión

| Escal a cualit ativa | Escala cuantitativa | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------|----------------|--|----------------|--|----------------|---|----------------|-------------------------------------|----------------|----------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|
| | Motivación del estudiante | | Habilidad para orientar el aprendizaje | | Disposición para experimentar nuevas cosas | | Nivel de dominio de una cultura general | | Dominio de la enseñanza cualitativa | | Fluidez en la comunicación | | Cualidades morales y personales | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Nada | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Poco | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 |
| Escasamente | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 | 9 | 12 |
| A menudo | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 | 13 | 16 |
| Siempre | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 20 |

Evaluación de la Variable

| Dimensiones | No. Items | Nada | Poco | Escasamente | A menudo | Siempre |
|--|-----------|-------|-------|-------------|----------|---------|
| Motivación del estudiante | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Habilidad para orientar el aprendizaje | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Disposición para experimentar nuevas cosas | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Nivel de dominio de una cultura general | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Dominio de la enseñanza cualitativa | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Fluidez en la comunicación | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |
| Cualidades morales y personales | 4 | 1 a 4 | 5 a 8 | 9 a 12 | 13 a 16 | 17 a 20 |

Anexo 08: Base de datos de la Variable Desempeño docente

| N° ITEMS | Dimensión: Motivación del estudiante. | | | | | Dimensión: Habilidad para orientar el aprendizaje | | | | | Dimensión: Disposición para experimentar nuevas cosas | | | | | Dimensión: Nivel de dominio de una cultura general. | | | | | Dimensión: Dominio de la enseñanza cualitativa | | | | | Dimensión: Fluidez en la comunicación. | | | | | Dimensión: Cualidades morales y personales | | | | | TG |
|----------|---------------------------------------|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|----|----|----|---|----|----|----|----|--|----|----|----|----|--|----|----|----|----|--|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | T | 5 | 6 | 7 | 8 | T | 9 | 10 | 11 | 12 | T | 13 | 14 | 15 | 16 | T | 17 | 18 | 19 | 20 | T | 21 | 22 | 23 | 24 | T | 25 | 26 | 27 | 28 | T | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 135 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 117 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 116 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 137 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 134 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 134 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 140 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 134 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 132 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 137 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 115 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 126 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 132 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 132 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 126 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 126 |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 124 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 115 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 126 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 125 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 134 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 140 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 129 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 139 |

Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez

Anexo 09: Estadístico de Fiabilidad de la Variable “Desempeño docente”

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,954 | 28 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|--|--|--|
| VAR00001 | 117,5000 | 224,944 | ,293 | ,959 |
| VAR00002 | 117,7000 | 222,900 | ,370 | ,957 |
| VAR00003 | 117,2000 | 219,956 | ,848 | ,951 |
| VAR00004 | 117,3000 | 220,456 | ,833 | ,951 |
| VAR00005 | 117,6000 | 222,489 | ,691 | ,952 |
| VAR00006 | 117,5000 | 222,722 | ,632 | ,953 |
| VAR00007 | 117,2000 | 219,733 | ,859 | ,951 |
| VAR00008 | 117,2000 | 221,511 | ,771 | ,952 |
| VAR00009 | 117,2000 | 219,733 | ,859 | ,951 |
| VAR00010 | 117,2000 | 220,844 | ,804 | ,951 |
| VAR00011 | 117,4000 | 218,489 | ,595 | ,953 |
| VAR00012 | 118,2000 | 231,733 | ,188 | ,957 |
| VAR00013 | 117,2000 | 218,622 | ,914 | ,950 |
| VAR00014 | 118,1000 | 233,433 | ,111 | ,959 |
| VAR00015 | 117,3000 | 222,011 | ,755 | ,952 |
| VAR00016 | 118,0000 | 232,889 | ,131 | ,959 |
| VAR00017 | 117,3000 | 220,456 | ,833 | ,951 |
| VAR00018 | 117,1000 | 218,989 | ,906 | ,951 |
| VAR00019 | 117,2000 | 220,844 | ,804 | ,951 |
| VAR00020 | 117,2000 | 220,844 | ,804 | ,951 |
| VAR00021 | 117,2000 | 219,733 | ,859 | ,951 |
| VAR00022 | 117,4000 | 220,489 | ,698 | ,952 |
| VAR00023 | 117,0000 | 219,556 | ,911 | ,951 |
| VAR00024 | 117,1000 | 220,767 | ,817 | ,951 |
| VAR00025 | 117,3000 | 219,789 | ,709 | ,952 |
| VAR00026 | 117,2000 | 220,400 | ,826 | ,951 |
| VAR00027 | 117,1000 | 219,211 | ,895 | ,951 |
| VAR00028 | 117,0000 | 219,556 | ,911 | ,951 |

Anexo 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Desempeño docente”

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Influencia del clima organizacional en el desempeño docentes de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEM | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OPCIÓN DE RESPUESTA |
|---|---|--------------------------|---|-----------|------|-------------|----------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------|
| | | | | Nada | Poco | Escasamente | A menudo | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación de desempeño docente desde la cotidianidad de un modo concreto y encamado. (Estrada 2013) | Motivación del estudiante. En la acción pedagógica, el docente, promueve un clima favorable para la participación del estudiante en su aprendizaje, utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad, utiliza dinámicas de trabajo en equipos para motivar el aprendizaje y promueve la búsqueda de capacidades de calidad para motivar un aprendizaje de calidad. (García, 2001) | Creatividad | 1. Promueve un clima favorable para la participación del estudiante en su aprendizaje | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 2. En su desempeño utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Originalidad | 3. Utiliza dinámicas de trabajo en equipos para motivar el aprendizaje. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 4. Promueve la búsqueda de capacidades de calidad para motivar un aprendizaje de calidad. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Habilidad para orientar el aprendizaje. Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, propone con éxito la utilización de estrategias innovadoras en las situaciones de aprendizaje significativo al estudiante, propone con acierto la utilización de diversos materiales de autoinstrucción, conduce con acierto el desarrollo de los eventos del aprendizaje durante el trabajo del estudiante y a tiende con éxito las consultas que le formulan los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. (García, 2001) | Desarrollo de destreza | 5. Propone con éxito la utilización de estrategias innovadoras en las situaciones de aprendizaje significativo al estudiante. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 6. Propone con acierto la utilización de diversos materiales de autoinstrucción. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Capacidad de aprendizaje | 7. Conduce con acierto el desarrollo de los eventos del aprendizaje durante el trabajo del estudiante | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 8. Atiende con éxito las consultas que le formulan los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Disposición para experimentar nuevas cosas. El docente en el desarrollo de las asignaturas propone situaciones novedosas relacionadas con el futuro desempeño docente para el tratamiento y aplicación anterior, diseña con éxito varias situaciones de aprendizaje, utiliza con éxito materiales de autoinstrucción, utiliza con acierto el trabajo de campo y de laboratorio con fines de experimentar su validez en el aprendizaje del estudiante (García, 2001) | Emprendedor | 9. En el desarrollo de las asignaturas propone situaciones novedosas relacionadas con el futuro desempeño docente para el tratamiento y aplicación anterior | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 10. Diseña con éxito varias situaciones de aprendizaje. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 11. Utiliza con éxito materiales de autoinstrucción. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 12. Utiliza con acierto el trabajo de campo y de laboratorio con fines de experimentar su validez en el aprendizaje del estudiante | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Nivel de dominio de una cultura general. El docente demuestra un elevado dominio de la cultura general, demuestra poseer dominio de la problemática educativa regional y nacional, demuestra dominio de los factores culturales que condicionan el desarrollo del proceso de aprendizaje, demuestra dominio de información de acontecimientos regionales, nacionales y mundiales (García, 2001) | Formación profesional | 13. Demuestra un elevado dominio de la cultura general. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 14. Demuestra poseer dominio de la problemática educativa regional y nacional? | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 15. Demuestra dominio de los factores culturales que condicionan el desarrollo del proceso de aprendizaje. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 16. Demuestra dominio de información de acontecimientos regionales, nacionales y mundiales | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dominio de la enseñanza cualitativa. El docente demuestra interés en la previsión de la formación integral del futuro profesional. | | 17. Demuestra interés en la previsión de la formación integral del futuro profesional. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>de la formación integral del futuro profesional, demuestra esmero en el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y constructivo, desarrolla una educación en valores que el profesional y la sociedad actual requiere, se esmera por el desarrollo de la capacidad dialógica y autoreflexiva, así como autoformación de su personalidad y autoestima. (García, 2001)</p> | Personalidad y autoestima | 18. Demuestra esmero en el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y constructivo. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 19. Desarrolla una educación en valores que el profesional y la sociedad actual requiere. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 20. Se esmera por el desarrollo de la capacidad dialógica y autoreflexiva, así como autoformación de su personalidad y autoestima | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| <p>Fluidez en la comunicación.El docente demuestra calidad de comunicación verbal y no verbal con los estudiantes, prevé situaciones de aprendizaje para desarrollar la comunicación entre los estudiantes durante el aprendizaje, brinda igualdad de oportunidades a todos los estudiantes para comunicarse durante el proceso de aprendizaje, logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas vertidas durante el</p> | Comunicación | 21. Demuestra calidad de comunicación verbal y no verbal con los estudiantes | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 22. Prevé situaciones de aprendizaje para desarrollar la comunicación entre los estudiantes durante el aprendizaje | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| <p>aprendizaje, brinda igualdad de oportunidades a todos los estudiantes para comunicarse durante el proceso de aprendizaje, logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas vertidas durante el</p> | Equidad | 23. Brinda igualdad de oportunidades a todos los estudiantes para comunicarse durante el proceso de aprendizaje. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 24. Logra que los estudiantes sistematicen sus aportes e interpretaciones comunicativas vertidas durante el aprendizaje | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| <p>Cualidades morales y personales El docente demuestra poseer un nivel de desempeño ético profesional, influye en los demás docentes a ser responsables en la conducción de las asignaturas a su cargo, se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes, asumiendo espontáneamente la tutoría de quienes se lo solicitan, se muestra amigable, de buen trato, alegre y comunicativo. (García, 2001)</p> | Responsabilidad | 25. Demuestra poseer un nivel de desempeño ético profesional. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 26. Influye en los demás docentes a ser responsables en la conducción de las asignaturas a su cargo. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Reciprocidad | 27. Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes, asumiendo espontáneamente la tutoría de quienes se lo solicitan. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 28. Se muestra amigable, de buen trato, alegre y comunicativo. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Desempeño Docente

OBJETIVO:

Diagnosticar el Desempeño docente en sus dimensiones: Motivación del estudiante, Habilidad para orientar el aprendizaje, Disposición para experimentar nuevas cosas, Nivel de dominio de una cultura general, Dominio de la enseñanza cualitativa, dimensión, Fluidez en la comunicación, Cualidades morales y personales en la Unidad Educativa "Guillermo Ordóñez Gómez", Santa Elena, Ecuador, 2018. **D**

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Ordóñez Gómez", Santa Elena, Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

| | | |
|------------|---------|------------|
| INADECUADO | REGULAR | ADECUADO ✓ |
|------------|---------|------------|


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | |
|---|---|--|----------------------|--|--------------------------------------|---|--|
| ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente de una unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018?. | Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docentes de una unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018. | El clima organizacional influye en el desempeño docentes de una unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018 | Clima Organizacional | Medio ambiente físico | Condicionamiento y estructura física | Cuestionario para medir el clima organizacional | |
| | | | | Estructura Organizativa | Bienestar profesional | | |
| | | | | | Equidad | | |
| | | | | Estilo de dirección Institucional | Estándares | | |
| | | | | Trabajo en equipo | Cooperación | | |
| | | | | Procesos | Formación continua | | |
| | | | | Variables personales | Relaciones Interpersonales | | |
| | | | | Estilo de supervisión | Autonomía | | |
| | | | | Motivación | Recompensa | | |
| | | | | Estabilidad Laboral | Apoyo moral | | |
| Objetivos | Identidad | | | | | | |
| PROBLEMA ESPECIFICO | OBJETIVO ESPECIFICO | HIPOTESIS ESPECIFICA | | | | | |
| ¿Cómo influye la dimensión del medio ambiente en el desempeño docente? | Determinar la influencia de la dimensión del medio ambiente en el desempeño docente. | La dimensión medio ambiente físico influye significativamente en el desempeño de los docentes | Desempeño docente | Motivación del estudiante | Creatividad | Cuestionario para medir el desempeño docente | |
| | | | | | Originalidad | | |
| ¿Cómo influye la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente? | Establecer la influencia de la dimensión estructura organizativa en el desempeño docente. | La dimensión estructura organizativa influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Habilidad para orientar el aprendizaje | Desarrollo de destreza | | |
| | | | | | Capacidad de aprendizaje | | |
| ¿Cómo influye la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente? | Establecer la influencia de la dimensión estilo de dirección institucional en el desempeño docente | La dimensión estilo de dirección institucional influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Disposición para experimentar nuevas cosas | Emprendedor | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------------------------|
| ¿Cómo influye la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente? | Establecer la influencia de la dimensión trabajo en equipo en el desempeño docente. | La dimensión trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Nivel de dominio de una cultura general | Formación profesional |
| ¿Cómo influye la dimensión procesos en el desempeño docente? | Establecer la influencia de la dimensión procesos en el desempeño docente | La dimensión procesos influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Dominio de la enseñanza cualitativa | Personalidad y autoestima |
| ¿Cómo influye la dimensión variables personales en el desempeño docente? | Determinar la influencia de la dimensión variables personales en el desempeño docente | La dimensión variables personales influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Fluidez en la comunicación | Comunicación |
| | | | | | Equidad |
| ¿Cómo influye la dimensión Estilo de supervisión en el desempeño docente? | Establecer la influencia de la dimensión Estilo de supervisión en el desempeño docente | La dimensión Estilo de supervisión influye significativamente en el desempeño de los docentes | | Cualidades morales y personales | Responsabilidad |
| ¿Cómo influye la dimensión Estabilidad laboral en el desempeño docente?. | Establecer la influencia de la dimensión Estabilidad laboral en el desempeño docente | La dimensión Estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes | | | Reciprocidad |
| ¿Cómo influye la dimensión Objetivos en el desempeño docente?. | Establecerla influencia de la dimensión Objetivos en el desempeño docente | La dimensión Objetivos influye significativamente en el desempeño de los docentes | | | |

Anexo 12: Solicitud de Autorización de estudio

Santa Elena, 13 de Junio del 2018

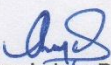
Msc. María del Pilar Villao Rodríguez
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUILLERMO ORDOÑEZ GOMEZ


Presente.-

Yo, Jenny Lainez Ramírez, docente de la Institución, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018"


Por las razones expuestas expreso a Usted mis agradecimientos anticipados por la atención que se sirva prestar a mi solicitud.

Atentamente,


Jenny Lainez Ramírez
C.I. 0910464478

UNIDAD EDUCATIVA
"GUILLERMO ORDOÑEZ GOMEZ"

Jessica Figuerola De la Cruz
SECRETARIA GENERAL
13/06/2018

Anexo 13: Documento de Autorización del estudio




1959

UNIDAD EDUCATIVA

"GUILLERMO ORDÓÑEZ GÓMEZ"

Cantón Santa Elena – Provincia Santa Elena



OFICIO U.E.GOG. – R- MPVR- N° 21 - 2018

Santa Elena, 14 de junio del 2018

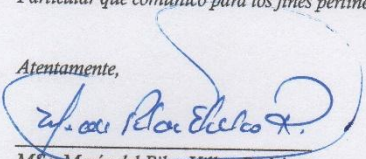
Licenciada
Jenny Láinez Ramírez
Presente.


Estimada Docente:

En relación a su oficio presentado con fecha 13 de junio del presente año, en el que solicita autorización para realizar la aplicación de Instrumento de Investigación en la encuesta a los docentes de esta Institución, me permito informar que se acepta formalmente su requerimiento, que contribuirá a la ejecución de la tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


MSc. María del Pilar Villao Rodríguez
RECTORA



Jessica.

Avenida Francisco Pizarro Vía a Ballenita - Tel. 2 943 810 -

Anexo 14: Protocolo de consentimiento

18

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

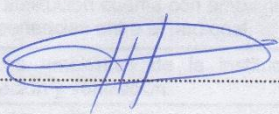
Objetivo de la investigación: Determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

Autor: Br. Lainez Ramírez Jenny Isabel

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador

Nombre del participante: Lucy González Soriano

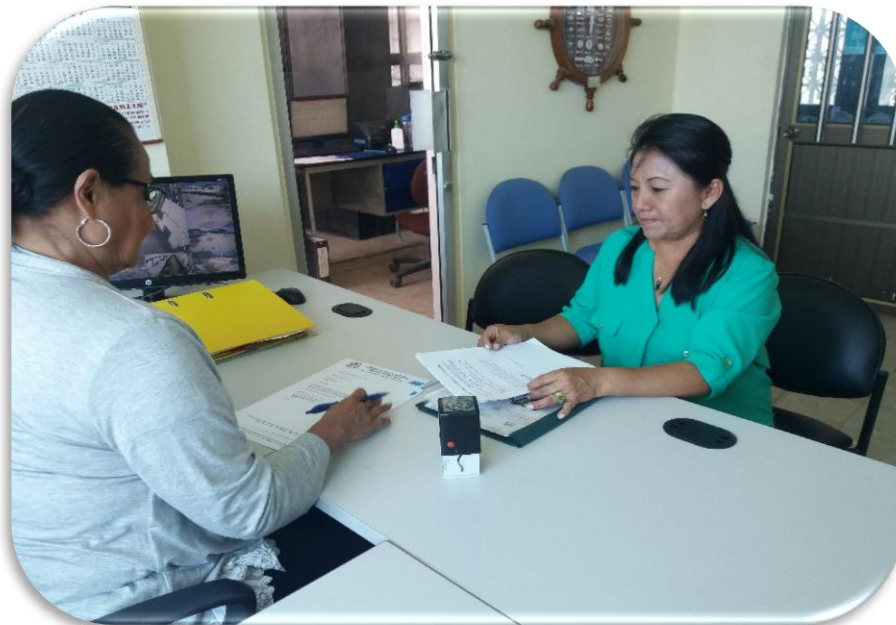
Yo, Lucy González Soriano,
 identificado con documento de identidad N° 0912266079 he sido
 informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el
 estudio. Convento y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: 

Santa Elena, 15 de Junio de 2018

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 1. Se otorga que la institución se compromete a dar la información | | | | |
| 2. La institución permite la participación | | | | |
| 3. Se otorga que la institución se compromete a dar la información | | | | |
| 4. La institución permite la participación | | | | |
| 5. La estructura de la organización facilita el acceso al personal | | | | |
| 6. La organización del personal promueve la formación y la | | | | |
| 7. La organización del personal promueve la formación y la | | | | |
| 8. La organización del personal promueve la formación y la | | | | |
| 9. Considera que el comportamiento de los integrantes del órgano | | | | |
| 10. Se dan oportunidades por delegación de funciones al personal | | | | |
| 11. Existe un acercamiento consultivo entre los directivos, | | | | |

Anexo 15: Fotografías



Visita a la Rectora de la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez” MSc. María del Pilar Villao Rodríguez



Explicación del Objetivo de la encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez”



Toma de la Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez”



Toma de la Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Ordóñez Gómez”

Anexo 16: Artículo Científico

ARTICULO CIENTIFICO

1. TÍTULO

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

2. AUTORA

Br. Lainez Ramírez Jenny Isabel

Jennysa@hotmail.es

3. RESUMEN

La presente tesis cuyo título es "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018" tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

Cuyo estudio es no experimental y un diseño correlacional causal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala ordinal cuyos coeficientes son: 0.903 para la variable clima organizacional y 0.954 para la variable desempeño docente.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22, cuyos resultados correlacionales de la tabla 3 explican que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) así mismo el coeficiente de correlación (0,285) es positiva débil y el valor R^2 alcanzado (0,58) es de 58%, en conclusión, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula que afirma que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes

4. Palabras claves: Estructura organizativa, trabajo en equipo, habilidad para orientar el aprendizaje.

5. ABSTRACT

The present thesis whose title is "Influence of the organizational climate in the educational performance of High School Santa Elena, Ecuador, 2018" had as objective to determine the influence of the organizational climate in the educational performance.

Whose study is not experimental, and a causal correlational design, we use the survey technique was used and as a tool a questionnaire with ordinal scale whose coefficients are:

0.903 for the organizational climate variable and 0.954 for the teacher performance variable.

To SPSS software version 22 was used to process the information, whose correlation results in chart 3 explain that the level of significance obtained (0.176) was greater than established for the research ($p < 0.05$), in the same way the coefficient of Correlation (0.285) is weak positive and the R^2 value reached (0.58) is 58%, in conclusion, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis that the organizational climate does not significantly influence the performance is accepted of teachers

6. KEYWORDS

Organizational structure, teamwork, ability to guide learning.

7. INTRODUCCIÓN

Estamos y vivimos en un mundo parcialmente globalizado, tanto en parte su política, su economía, su religión y educación, que con las propuestas establecidas por el marco global, como la modificación o actualización de la educación, propone nuevos retos y desafíos en su organización, currículos flexibles, educación neoliberal, mercantilismo del conocimiento, maestrías, doctorados en fin, todo esto formando parte, de un proceso que se cree inminente de globalización con la finalidad de crear climas organizacionales globales.

En el Ecuador, las nuevas propuestas de modelos pedagógicos impuestos no habían respondido a la necesidad local y nacional, en la revista Espacios se menciona a Isch, (2011), con lo siguiente “Ya que cada vez se acercaron más a una perspectiva empresarial y se alejaron de una comprensión pedagógica del proceso de enseñanza aprendizaje” (Isch, 2011). Esto dio un paso desfavorable, para manejarnos en un clima organizacional, conjugándose las emociones y las necesidades básicas de cada individuo miembro de una unidad educativa.

Medina, Nohemí (2017) en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, investigación de tipo descriptiva cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad cuya medición se realizó con el cuestionario de HayMcBer en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo para clima y la evaluación de desempeño docente de en las siguientes

dimensiones: Dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En el desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa, cuyos resultados de correlación determinó que hay incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. (Medina, 2017)

Según estos estudios se puede considerar que el clima organizacional y sus procesos se expresan mediante las percepciones de los participantes de una organización haciendo mención a las políticas de la organización, a la forma de liderar, los aspectos salariales y a las relaciones humanas. (García & Ibarra, 2013) . Cada organización dentro de sus esquemas estructurales es percibida por cada miembro de la institución según acorde a las condiciones en que se halle cada proceso y como afecte la interacción social dentro de la estructura organizacional. Teniendo como variables sus metas, el liderazgo, la toma de decisiones y demás. (García & Ibarra, 2013)

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación con diseño no experimental estuvo orientada al desarrollo de una investigación transversal correlacional causal, puesto que se desea determinar el grado de relación que existe en las variables de investigación en el análisis de una muestra.

Para Hernández y otros (2010) “Un aspecto importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo”. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010) La población está constituida por los 58 docentes de la, sección matutina de la Unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez, Santa Elena, Ecuador, 2018 en donde tuvo lugar la investigación y para la muestra se determinó el muestreo no probabilístico constituido por los docentes nombrados o titulares de la Unidad educativa Guillermo Ordóñez Gómez. En el desarrollo del presente trabajo se utilizó la encuesta y como instrumento para medir las variables se seleccionó el cuestionario, por ser el instrumento que recoge mayor cantidad de información en menor tiempo, se adecuó los cuestionarios elaborados por (Guzmán, 2015). El primer cuestionario sirvió para recoger los datos generados por la variable Clima Organizacional y el segundo cuestionario sirvió para recoger los datos de la variable Desempeño Docente y con su aplicación del cuestionario de recopilación de datos en la

variable Clima organizacional, se logró detectar la influencia del clima organizacional en la Unidad Educativa “Guillermo Ordoñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018, está formado por 40 ítems distribuidos 4 de ellos para cada dimensión, las dimensiones abordadas fueron 10 (Guzmán, 2015). La fuente de referencia para el presente trabajo es la tesis de Guzmán, (2015)

En cuanto a la aplicación del cuestionario de recopilación de datos en la variable Desempeño Docente se logró diagnosticar el Desempeño de los Docente de la Unidad Educativa “Guillermo Ordoñez Gómez”, Santa Elena, Ecuador, 2018. Está formado por 28 ítems distribuidos 4 de ellos para cada dimensión, las dimensiones abordadas fueron 7 (Guzmán, 2015). La fuente de referencia para el presente trabajo es la tesis de Guzmán, (2015), se diseñaron las respectivas fichas técnicas de los instrumentos con la información de cada uno de ellos. El tipo de validación en este trabajo se toma como estrategia el “Juicio de experto”.

A través de la prueba Alfa de Cronbach mediante el software SPSS .determinó que los resultados alcanzado en la medición de los instrumentos para las variables Clima organizacional y desempeño docente, fueron de 0,903 y 0,954 respectivamente y según George & Mallery (2002). Corresponden a una buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la seguridad y confianza para medir la relación Clima organizacional y desempeño docente.

9. RESULTADOS

El análisis de datos se determinó a través de una tabla de frecuencia, donde se registraron los datos recopilados en la muestra con la frecuencia respectiva. Para el procesamiento de esta información se utilizó el software SPSS versión 22, donde se presentaron las tablas de contingencia y los estadísticos Rho y R., para el objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, los resultados obtenidos fueron que el 91,7% (22) de los docentes coincidieron en calificar en el nivel alto a las variable Clima organizacional y desempeño docente, interpretándose una estrecha relación entre clima organización y desempeño docente. También un 8.3% (2) califica en nivel alto el desempeño docente, pero en el nivel medio el clima organizacional de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018, para este porcentaje es independiente la vinculación entre clima organización y desempeño docente; interpretándose que teniendo alto el nivel clima laboral, con las mejores condiciones físicas y ambientales existirá un desempeño docente en nivel alto. En la comprobación de

la hipótesis general: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018. se determinó que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) así mismo el coeficiente de correlación (0,285) es positiva débil y el valor R^2 alcanzado (0,058) en conclusión, rechazada la hipótesis de la investigación aceptándose la hipótesis nula que afirma que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

10. DISCUSIÓN

Como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018.

los resultados muestran que el nivel de clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes basados en el porcentaje este indica que los docentes no están de acuerdo que el ambiente determinado en la organización sea necesario para el buen desenvolvimiento del docente, los resultados correlacionales de la tabla 14 se muestra que el nivel de significatividad obtenido (0,176) fue mayor al establecido para la investigación. Tomando en consideración que los climas organizacionales son las descripciones sociales de la organización y que a su vez corresponden a las perspectivas emocionales, se podría decir que un buen clima organizacional permitiría el buen desempeño docente. Para Schneider y Reichers (1983) el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales. Schneider y Reichers (1983) Siendo que el clima organizacional es reflejado mediante la información verbal o gestual de los trabajadores, de igual manera la conformidad o inconformidad laboral va depender de un clima laboral agradable, según Se puede decir que las variables de investigación no están vinculadas.

Uribe (2015) sostiene la teoría referente al clima organizacional, como una irradiación de la información de los trabajadores con el entorno en el que se desenvuelven, es decir, en las mejores situaciones ambientales y con buenos espacios, con mejores políticas institucionales, los rendimientos y cumplimientos a los esquemas organizacionales se dan con mayor claridad, siendo estas por así mencionarlas, recibir un trato justo, tiempo para ser escuchados, crear un ambiente laboral integral, animar el respeto y el compromiso entre ellos, descubrir sus aptitudes para desarrollarlas y concebir la importancia de cada trabajador. Si los ambientes laborales no proporcionan las condiciones apropiadas el

desempeño docente se verá afectado con respecto al rendimiento, existiendo un divorcio entre clima y el ejercicio educador. La hipótesis de esta investigación es rechazada y se acepta la hipótesis nula, indicando que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018 Se puede decir que las variables de investigación no están vinculadas.

11. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos mediante las encuestas haciendo uso del cuestionario como banco de preguntas, reflejan los valores que determinaron que la hipótesis de investigación es rechazada y confirman que se acepta la hipótesis nula, en la Unidad Educativa Guillermo Ordoñez Gómez, de la provincia de Santa Elena –Ecuador 2018, los docentes coincidieron en calificar en el nivel alto a las variable Clima organizacional y desempeño docente, interpretándose una estrecha relación entre clima organización y desempeño docente. También un 8.3% (2) califica en nivel alto el desempeño docente, con un nivel de significatividad obtenido (0,176) mayor al establecido para la investigación ($p < 0,05$) así mismo el coeficiente de correlación (0,285) es positiva débil y el valor R^2 alcanzado (0,058) en conclusión, se rechazó la hipótesis de la investigación y se aceptó la hipótesis nula. Se puede decir que las variables de investigación no están vinculadas.

12. REFERENCIAS

- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo: Universidad nacional del centro del Perú.
- Brunet. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Covarrubias, C. (Abril de 2013). LA TEORÍA DE AUTOEFICACIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE: EL CASO DE CHILE SELF-EFFICACY. *estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- De Matias, D. (2013). Los principales estilos de dirección empresarial. *Nociones de economía y empresa*.
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *revista avances en psicología*.
- Garbanzo-Vargas, G. (11 de Diciembre de 2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación* 40(40), 67-87.
- García. (2011). *GESTION EDUCATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LAS DOCENTES DE NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS*. Trujillo.
- García, M., & Ibarra, L. (2013). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato: UG.
- George, D., & Mallery, P. (2002). *Spss for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Lima : Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Guzmán, B. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS I.S.T.P. TRUJILLO Y FLORENCIA DE MORA*. Trujillo: UPAO.
- Hernandez, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Isch, E. (2011). Las actuales propuestas y desafíos en la educación: el caso Ecuatoriano. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el caribe, España y Portugal*, 373-391.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación XIV Congreso nacional de investigación educativa*. San Luis Potosí: COMIE.
- Mason, R., & Lind, D. (1997). *Estadística para administración y economía*. Bogotá: Alfaomega.
- Maturana, H. (2008). *El sentido de lo humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Meneses, M., & Monge, A. (1997). La patología social y las actividades físicas y recreativas. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 17-28.
- MINEDUC. (12 de Mayo de 2017). *educacion.gob.ec*. (MINEDUC, Ed.) Recuperado el 24 de Mayo de 2018, de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima*. Piura: Universidad de Piura.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(3), 493 - 505.
- Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Quispe, G., Rodríguez, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 23.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). *On the etiology of climates*. *Personnel Psychology*. San Francisco.
- Strategor. (1988). *Estrategia, Estructura, Decisión, Identidad: Política general de la Empresa Barcelona España*. Barcelona : BIBLIO.
- Tamayo. (2008). *Metodología de la investigación*.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2 de Julio de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.
- Uribe, J. (2015). *Clima Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.
- Viñán, J., Puente, M., & Navarrete, F. (2017). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias ESPOCH Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Caribeña de Ciencias Sociales*.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, SANTA ELENA, ECUADOR, 2018". presentada/o por el /la bachiller **LAINEZ RAMIREZ, JENNY ISABEL**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: PROBADA
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como PPTO para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE





DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **LAINÉZ RAMÍREZ, JENNY ISABEL**, ha sustentado la Tesis titulada:

"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA, SANTA ELENA, ECUADOR, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo recomendado siguientes:

Levanta observaciones en el documento en físico.

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. EDWIN MARTIN GARCÍA RAMÍREZ

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL

DR. CALLE PEÑA EDILBERTO







**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar, Docente del curso Diseño y desarrollo del trabajo de investigación de la UPG Piura; y revisor del trabajo académico titulado:

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018

De la estudiante **LAINEZ RAMIREZ, JENNY ISABEL**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 04 de agosto del 2018



Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Docente de la UPG - Piura
DNI: 02684276



Lainez_Ram_rez_J_PT_MAE.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE



Guacari Pz



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **LAINÉZ RAMÍREZ JENNY ISABEL**, identificado con DNI N° **0910464478**, egresado del Programa de MAESTRO EN EDUCACION EDUCATIVA, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° 0910464478



FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DEL 2019

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. LAINEZ RAMIREZ JENNY ISABEL

INFORME TITULADO:

"Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa,
Santa Elena, Ecuador, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA